



**ANALISIS KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. YGGA SOLAFIDE  
FINANCE BINJAI**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**WIDIYA ANANDA**  
NPM. 1515310907

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WIDIYA ANANDA  
NPM : 1515310907  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YOGA SOLAFIDE FINANCE BINJAI

MEDAN, JANUARI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA STEGAR, SE., M.SI)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, SE., M.SI)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DI SETUJUI OLEH  
PANTILA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : WIRYA ANANDA  
NPM : 1515310907  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YOGA SOLAFIDE FINANCE BINJAI.

MEDAN, JANUARI 2020

KETUA



(NURAPRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA-I

(NASHIRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA-II

(ABDI SETIAWAN, SE., M.Si)

ANGGOTA-III

(REZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N A M A	:	WIDIYA ANANDA
NPM	:	1515310907
PROGRAM STUDI	:	MANAJEMEN
JENJANG	:	S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI	:	ANALISIS KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YOGA SOLATIDE FINANCE BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan karya tulis orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain demi kepentingan akademis.

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

Medan, 22 Januari 2020

  
WIDIYA ANANDA  
NPM. 1515310907

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WIDIYA ANANDA  
Tempat/Tanggal Lahir : SELESI, 18 JANUARI 1998  
NPM : 1515310907  
Program Studi : MANAJEMEN  
Alamat : LING. VII LADANG KAPAS  
KEL. PEKAN SELESI  
KEC. SELESI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk mendapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 Januari 2020



WIDIYA ANANDA  
NPM : 1515310907




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX. 1099 Medan  
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id  
Medan - Sumatera Utara - Indonesia

Universitas : Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM.  
Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si.  
Nama Mahasiswa : Widiya Ananda  
Jurusan/program Studi : Manajemen SDM  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310907  
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/10/15	Bab 10 Populasi Sampel	NP	di perbaiki
20/10/15	Bab 11 Keberagaman Jarak	NP	di perbaiki
20/10/15	Selanjutnya ke bagian akhir	NP	

Dipris 2  
  
Nashrudin Setiawan, SE., MM.  
Pembimbing I

Medan,

Diketahui/Ditetujui oleh

Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO. BOX 1099 Medan  
Email : [ekskom@pancabudi.ac.id](mailto:ekskom@pancabudi.ac.id) <http://www.pancabudi.ac.id>  
Medan - Sumatera Utara - Indonesia

Universitas : Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM.  
Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si.  
Nama Mahasiswa : Widhya Ananda  
Jurusan/program Studi : Manajemen SDM  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310907  
Jenjang Pendidikan : Sema satu (S1)  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
17/10/2019	- Cover - Kata Pengantar - Daftar Isi - Daftar Tabel		
24/10/2019	- Penulisan paragraf sesuai dgn kaidah 25 bulat - Margin		
31/10-2019	ACC Meja Hijau		

Medan,

Diketahui/Disetujui oleh

Dekan



Pembimbing II

31/10-2019

Abdi Setiawan SE, M.Si.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL & SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan  
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id  
Medan - Sumatera Utara - Indonesia


Universitas : Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM,  
Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si,  
Nama Mahasiswa : Widiya Ananda  
Jurusan/program Studi : Manajemen SDM  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310907  
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kepemimpinan, Sires Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
6/8/19	Bab I Identifikasi masalah Rumusan masalah	Np	di perbaiki
20/8/19	Bab II Definisi Operasional Rizka Purta	Np	—
29/8/19	Bab III Populasi Jawad	Np	—
31/8/19	ada seminar proposal	Np	

Medan,

Diketahui/Disetujui oleh:

Pembimbing 1

  
Nashrudin Setiawan, SE., MM.

Dekan







UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL & SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO BOX 1199 Medan  
Email : ekonomis@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id  
Medan - Sumatera Utara - Indonesia

Universitas : Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Nashedudin Setiawan, SE., MM,  
Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si,  
Nama Mahasiswa : Widiya Ananda  
Jurusan/program Studi : Manajemen SDM  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1315310907  
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2/9-2019	- Pembahasan Ketiadaan Pengantar - Pembahasan daftar isi	P	
9/9-2019	- Pembahasan buku baru Dgn kaidah yg berlaku - Pembahasan buku baru Dgn EYD	P	
16/9-2019	Marginal	P	
17/9-2019	ACC Simpro	P	

Medan,

Diketahui/Ditandatangani oleh:

Pembimbing II

  
17/9-2019





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 081 - ROBBY P.S. 2008 / 1000 ACDM

PROGRAM STUDI DOHOM PEMBAKSIAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERJALANAN

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

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama Lengkap

2. No. Tgl. Lahir

3. No. Pokok Mahasiswa

4. Nama Sifat

5. Jurusan

6. Nama Kredit yang telah diambil

7. Apakah telah mendapatkan judul sesuai dengan tema sebagai berikut

1. NAMA ARAFIDA  
2. SELISA / 18 Januari 1998  
3. 100110007  
4. Manajemen  
5. Manajemen SDM  
6. SEN 501, IPS 1.3A

Judul

ANALISIS KEPENDAHARIAN, STRUKTUR KEBERHASILAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEMERIA KARYAWAN PADA CV. TOKYA MELAPOR FARMASI BUKIT BARU

8. Apakah telah Dosen dan Ada Pembimbing (sifat)

9. Nama Lengkap, Sifat

  
(Arafida, NAMA, S.S., S.S.I.)

tanggal, 27 Februari 2019

di bawah



(Arafida, NAMA)

Tanggal : .....

(Dibuat oleh)

  
(Arafida, NAMA, S.S., S.S.I.)

Tanggal : .....

(Dibuat oleh)

  
(Arafida, NAMA, S.S., S.S.I.)

Tanggal : .....

(Dibuat oleh)

Dosen Pembimbing I

  
(Arafida, NAMA, S.S., S.S.I.)

Tgl. 01. 22 Oktober 2019

No. Dokumen: PA-UPB-13-01

Revisi: 0

Website: <http://realization.pancabudi.ac.id>

Docx file: 0818\_27 Februari 2019 11:22:00



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. (01)-0456017 PO. BOX : 1099 MEDAN

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

## PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : WEDYA ANANDA  
 Tempat/Tgl. Lahir : SELESA / 18 Januari 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515010907  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 179 SPS, IPK 3,34  
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul	Peretujuan
ANALISIS KEPERKOHINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YOGA SOLAPIDE FINANCE BINTANG	<input checked="" type="checkbox"/>
PENGARUH KEPERKOHINAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FORMAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YOGA SOLAPIDE FINANCE BINTANG	<input type="checkbox"/>
PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YOGA SOLAPIDE FINANCE BINTANG	<input type="checkbox"/>

Medan, 14 Februari 2019

Persehan,

*Wedya Ananda*

( Wedya Ananda )

Tanggal : 27/2/2019  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I  
*Abdullah Setiawan S.Pd*

Tanggal : 27/2/2019  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II  
*Abdullah Setiawan S.Pd*

No. Dokumen: PU-UPB01-08-01

Revisi: 0

Tgl. Ed: 22 October 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 14 Februari 2019 16:12:00

Telah Diperiksa oleh LPNU dengan Plagiarisme 57 %

FM-006A-2010-041

Hal : Perencanaan Biaya Wisuda

25 NOV 2019



Medan, 25 November 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAD Medan



Sebagai format, saya yang beranda terlampir di bawah ini :

Nama : MERYA AMANDA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Bekasi / 18 Januari 1998  
 Nama Orang Tua : HARAS  
 N. P. N : 303100927  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082277319094  
 Alamat : LK 78 Pekanbaru

Sebagaimana kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengenai biaya wisuda dengan judul Analisis Kependidikan, Saran Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CA 'Yoga Social Finance Beraja, Selandjara' saya rencanakan :

1. Melampirkan RUM yang telah diupload oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut Ujian pertengahan jika ada kuliah untuk perbaikan nilai (prestasi (P), dan mohon ditertarikan (jagahnya) setelah lulus ujian wisuda
3. Telah tercapai keterampilan bebas pustaka
4. Terlampir surat ketetapan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk jubah ukuran 4x6 = 3 lembar dan 3x3 = 3 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB-3.1A dilegalisir 1 (satu) lembar dan bag. mahasiswa yang berjurusan DI ke 51 lampirkan (jubah dan Gradkap) sebanyak 1 lembar
7. Terlampir pelaksanaan koneksi pendaftaran yang sudah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah digital ke 2 (dua) orang (1 untuk persentase) dan file kertas peruk 1 (satu) lembar untuk pengisi (formulir) dan nama pengisian diupload berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar persetujuan sudah diandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Self Copy Skripsi diupload di CD sebanyak 2 (dua) (Sesuai dengan judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BEKCE (jubah saat pengambilan jubah)
11. Setelah menyelesaikan persiapan point-point diatas berkas di transfer ke dalam folder AMF
12. Beranda melampirkan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian diupload, dengan ketentuan ini :

1. [100] Ujian wisuda Hajar	Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	Rp. 1.000.000
3. [200] Bebas Pustaka	Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	Rp. 0
<b>Total Biaya</b>	<b>Rp. 2.000.000</b>

5. Uj. Wisuda 2019

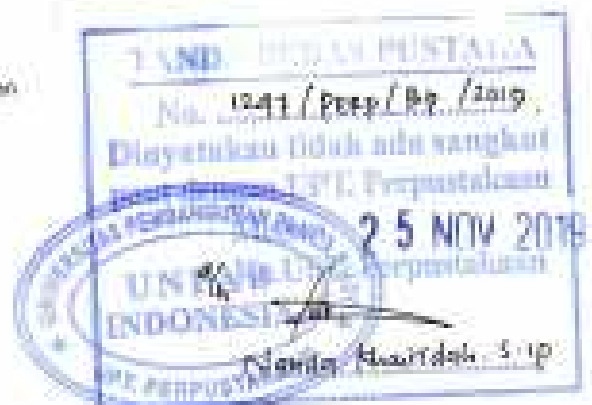
Rp. 1.100.000  
 Periode Wisuda Ke : **64**

Ukuran Toga : **M**



Haras  
 W  
 082277319094

- 1. Surat pernyataan ke satf dan berata tele
- a. Telah dicap Satf Pelurusan dan UPT Perpastakaan UNPAD Medan.
- b. Melampirkan bukti pembayaran yang sudah dicap semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk DPMA (satf) - dan jgn.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WIDIYA ANANDA  
Tempat/Tanggal Lahir : SELESL 18 JANUARI 1998  
NPM : 1515310907  
Program Studi : MANAJEMEN  
Alamat : LING. VII LADANG KAPAS  
KEL. PEKAN SELESI  
KEC. SELESI

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbukan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk mendapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2019  
Yang Membuat Pernyataan



( WIDIYA ANANDA )

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N A M A : WIDIYA ANANDA  
NPM : 1515310907  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S I (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEPEMIMPINAN, STRES KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. YOGA  
SOLAFIDE FINANCE BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan karya tulis orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain demi kepentingan akademis.

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

Medan, Desember 2019

Per  
  
**WIDIYA ANANDA**  
**1515310907**

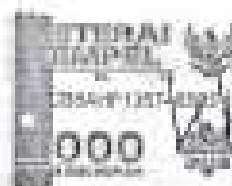
## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Di bawah Ini :

Nama : WIDIYA ANANDA  
No. M : 1515310907  
Tempat/Tgl. Lahir : Selesal / 18 Januari 1998  
Alamat : Lk VII Pekon Selesal  
No. HP : 082277319694  
Nama Orang Tua : WIDIAS/SRI WATI  
Agama : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Analisis Kepemimpinan, Strag Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yoga Solufide Finance Binjal

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar dan sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan tuntutan kepada UINPAD. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

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



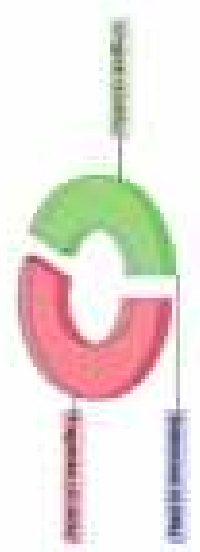
Medan, 25 November 2019  
Yang Membuat Pernyataan

WIDIYA ANANDA  
1515310907

# "WIDIYA ANANDA\_1515310907\_MANAJEMEN.docx"

Program Studi Desain & Grafis | Desain Grafis Digital  
Jurnal Ilmiah | Desain Grafis Digital

Desain Grafis



Logo Desain Grafis



Bar Chart with Multi-colored Segments

- 1. 1515310907 MANAJEMEN.docx
- 2. 1515310907 MANAJEMEN.docx
- 3. 1515310907 MANAJEMEN.docx



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai, dan sampel sebanyak 40 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga solafide Finance Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,470 dengan sig 0,00. Besarnya pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679 satuan (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga solafide Finance Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,456 dengan sig 0,019. Besarnya pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258 satuan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga solafide Finance Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,402 dengan sig 0,610. Besarnya pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,098 satuan.

**Kata kunci** : Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether leadership, work stress and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance on the CV. Yoga Solafide Finance Binjai. The data analysis technique used is a quantitative method with the help of SPSS version 22.0. This research uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of CV. Yoga Solafide Finance Binjai, and a sample of 40 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire research results show that: (1) leadership has a positive and significant effect on employee performance on the CV. Solafide Yoga Finance Binjai. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 5.470 with sig 0.00. The magnitude of the influence of leadership (X1) on employee performance (Y) of 0.679 units (2) work stress has a positive and significant effect on employee performance on the CV. Solafide Yoga Finance Binjai. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 2.456 with a sig of 0.019. The magnitude of the effect of work stress (X2) on employee performance (Y) of 0.258 units (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance on the CV. Solafide Yoga Finance Binjai. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with tcount of 0.402 with sig of 0.610. The magnitude of the influence of the work environment (X3) on employee performance (Y) of 0.098 units.*

*Keywords: Leadership Analysis, Work Stress, Work Environment and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum wr.wb*

Segala puji dan syukur penulis pinjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi persyaratan untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah : **“Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mengharapkan bantuan dan bimbingan dari semua pihak.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., MSi, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.
4. Nashrudin Setiawan, SE., MM, selaku dosen pembimbing I Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.
5. Abdi Setiawan, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing II Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.

6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademis yang ada di lingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak/ibu pemimpin dan karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang telah membantu penulis dalam mengadakan penelitian dalam penyusunan skripsi.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai sepenuh hati, yang telah sangat sabar membesarkan saya dan mendidik saya serta memberi semangat kepada penulis.
9. Kepada kakak saya tersayang Fitri Wulan Sari S.pd dan adik saya Bintang Sudarno yang telah memberi saya semangat.
10. Kepada pacar saya Pratu Ardianto yang telah memberi perhatian maupun semangat.
11. Kepada teman-teman dan sahabat penulis yaitu Arpika Sari, Tessa Indriani, Enny Herdiyani, Arma Yanti, M. Azis Syahputra yang telah memberikan bantuan kepada penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian pembuatan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis, para pembaca. Dan akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon agar petunjuk dan perlindungan ALLAH SWT kiranya hasil karya penulis dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua, Aminyaaalh.

Medan, 22 Januari 2020  
Penulis,

WIDIYA ANANDA  
NPM. 1515310907

# DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
c. Penilaian Kinerja .....	16
d. Kriteria Pengukuran Kinerja .....	17
e. Indikator Kinerja .....	18
2. Kepemimpinan .....	19
a. Pengertian Kepemimpinan .....	19
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	21
c. Dasar Gaya Kepemimpinan .....	23
d. Tipe-Tipe Kepemimpinan .....	23
e. Sifat-Sifat pemimpin .....	24
f. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	27
g. Indikator Kepemimpinan .....	28
3. Stres Kerja .....	29
a. Pengertian Stres Kerja .....	29
b. Jenis-Jenis Stres Kerja .....	31
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja .....	32
d. Indikator Stres Kerja .....	33
4. Lingkungan kerja .....	33
a. Pengertian Lingkungan kerja .....	33
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	34
c. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	35

d. Indikator lingkungan Kerja .....	37
B. Penelitian Terdahulu .....	40
C. Kerangka Konseptual .....	43
D. Hipotesis .....	47

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
C. Definisi Oprasional Variabel .....	49
D. Populasi dan Sampel .....	52
E. Jenis dan Sumber Data.....	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	53
G. Teknik Analisis Data .....	54

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

A. Hasil Penelitian .....	59
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	59
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	60
3. Deskripsi Karakteristik Responden .....	63
a. Karekteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
b. Karakteristik Berdasarkan Usia .....	63
c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	63
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
a. Data Variabel X1 (Kepemimpinan) .....	64
b. Data Variabel X2 (Stres Kerja).....	70
c. Data Variabel X3 (Lingkungan Kerja).....	76
d. Data Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	80
B. Pembahasan.....	85
1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	85
a. Pengujian Validitas .....	85
b. Pengujian Reliabilitas.....	88
2. Pengujian Asumsi Klasik .....	90
a. Uji Normalitas Data .....	90
b. Uji Multikolinieritas.....	92
c. Uji Heteroskedastisitas .....	93
3. Regresi Linier Berganda .....	94
4. Uji Hipotesis .....	95
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	95
b. Uji Signifikan Parsil (Uji t).....	96
c. Uji Determinasi .....	98

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	104
B. Saran.....	105

### **DAFTAR PUSTAKA .....107**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.2	Definisi Oprasional Variabel.....	49
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan.....	53
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	64
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Profesional ( $X_{1.1}$ ).....	65
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan ( $X_{1.2}$ ).....	66
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Integritas ( $X_{1.3}$ ).....	67
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi ( $X_{1.4}$ ).....	68
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ( $X_{1.5}$ ).....	69
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Kerja ( $X_{2.1}$ ).....	70
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Desakan Waktu ( $X_{2.2}$ )....	71
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Iklim Kerja ( $X_{2.3}$ ).....	73
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ( $X_{2.4}$ ) .....	74
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan kerja( $X_{2.5}$ ).....	75
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana kerja ( $X_{3.1}$ ).....	76
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja( $X_{3.2}$ ).....	78
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Fasilitas Karyawan ( $X_{3.3}$ ).....	79
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ( $Y_1$ ).....	80
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ( $Y_2$ ).....	81
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab ( $Y_3$ ) ....	82
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama ( $Y_4$ ) .....	83
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif ( $Y_5$ ) .....	84
Tabel 4.23	Uji Validitas( $X_1$ )Kepemimpinan.....	86
Tabel 4.24	Uji Validitas( $X_2$ )Stres Kerja.....	86
Tabel 4.25	Uji Validitas ( $X_3$ )Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 4.26	Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan.....	88
Tabel 4.27	Uji Reliabilitas( $X_1$ ) Kepemimpinan.....	89
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas( $X_2$ ) Stres Kerj.....	89
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas( $X_3$ ) Lingkungan Kerja.....	89
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas(Y) Kinerja Karyawan .....	90
Tabel 4.31	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	92
Tabel 4.32	Uji Multikolinieritas .....	93
Tabel 4.33	Regresi Linier Berganda .....	95
Tabel 4.34	Uji Simultan .....	96
Tabel 4.35	Uji Parsial .....	97
Tabel 4.36	Koefisien Determinasi .....	98
Tabel 4.37	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi.....	99

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

1.1 Gambar Grafik Hasil Kuisisioner Pra Survey Variable Kepemimpinan.....	3
1.2 Gambar Grafik Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel Stres Kerja.....	4
1.3 Gambar Grafik Hasil kuisisioner Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja.....	6
2.2 Gambar Kerangka Konseptual.....	47
4.1 Gambar Struktur Organisasi.....	60
4.2 Gambar Histogram Uji Normalitas.....	90
4.3 Gambar PP Plot Uji Normalitas.....	91
4.4 Gambar Uji Heteroskedastisitas.....	94



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu pegawai, yang bersifat aktif dan menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan bersikap, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, dan seorang pemimpin harus mampu mengelola kondisi yang nyaman dan kondusif yang dapat mendorong karyawan untuk berprestasi dibidangnya dan meningkatkan kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien mungkin dan dapat berperan dalam kehidupan organisasi, di mana masing – masing individu yang memiliki sikap, kepribadian, prinsip, persepsi, tujuan dan motivasi yang berbeda – beda. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja serta hasil kinerja yang menjadi tujuan awal perusahaan, Hasibuan (2012:78)

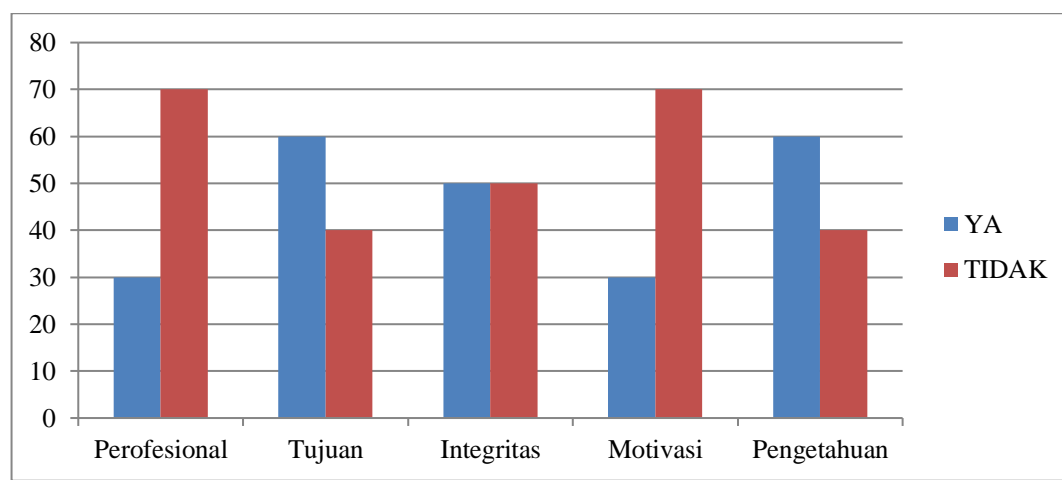
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas yang berhasil dilaksanakan dengan baik. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan dalam setiap pekerjaannya, Mangkunegara (2011:67)

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasanya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan di dalamnya dapat bekerja secara efektif, Wibowo (2013:264)

Untuk itu kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan

karyawan adalah penurunan kerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan daya produktifitas perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai penilaian gaya kepemimpinan di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara tentang penilaian gaya kepemimpinan dari karyawan. Berdasarkan kuisisioner tersebut diperoleh data pada Gambar 1.1



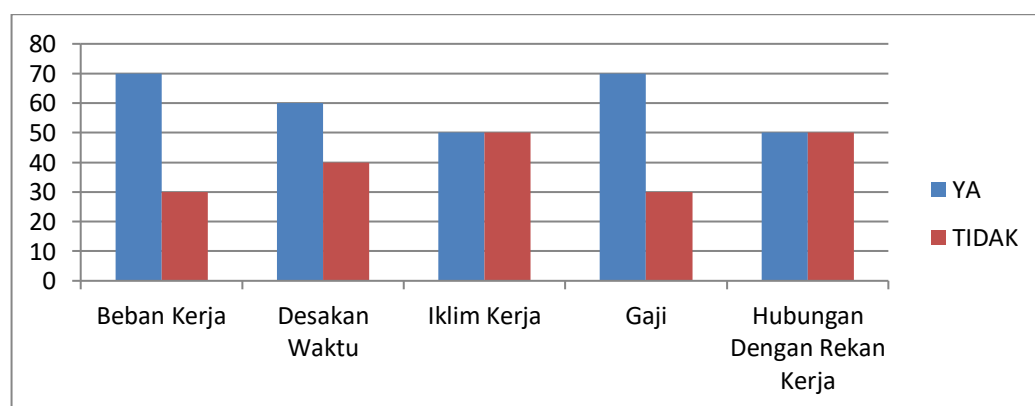
Sumber : Diolah Penulis 2020

**Gambar 1.1**  
**Grafik Hasil Kuisisioner Pra Survey Variable Kepemimpinan CV. Yoga Solafide Finance Binjai**

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kepemimpinan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak di dalam indikator profesional dan motivasi. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bila karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai merasa dalam Kepemimpinan terdapat ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawannya, sehingga karyawan merasa stres dalam tuntutan tugas yang diberikan perusahaan, tanpa adanya bimbingan dan motivasi dari seorang pemimpin.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan maka manajemen perusahaan perlu mengelola iklim baik kondusif dalam aktivitas kerja karyawan untuk mengurangi tingkat stres pada karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulasi yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga di artikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik dan fisiks seseorang. Siagian (2015:300)

Disamping berkaitan erat dengan kepemimpinan dalam perusahaan, maka stres kerja pada karyawan perlu diperhatikan. Karena karyawan yang memiliki peran penting untuk dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang kuat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Untuk melihat adanya fenomena stres kerja yang berkaitan dengan indikator stres kerja maka dapat dilihat dari data sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis 2020

**Gambar 1.2**  
**Grafik Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel Stres Kerja pada Karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai**

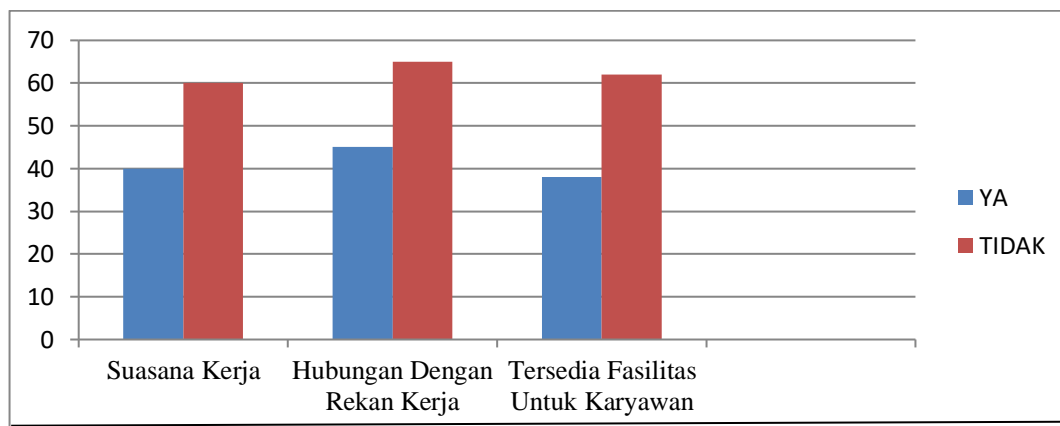
Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai stres kerja pada keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecendrungan jawaban Ya di dalam Indikator beban kerja . Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bila karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai merasa dalam memiliki Stres Kerja pada pekerjaan yang diberikan perusahaan, baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dengan tuntutan target yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga karyawan bekerja di atas batas waktu jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan demi mencapai suatu target yang diberikan perusahaan. Stres kerja ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan bukan berdampak buruk pada karyawannya saja tapi juga mengganggu bisnis pada perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, (Nitisemito,2016:26)

Di dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja perlu dilihat dan diperhatikan karena lingkungan kerja juga sangat berperan penting untuk membuat rasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas sehari-hari di dalam ruangan kantor. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Gambar 1.3 akan menggambarkan mengenai lingkungan kerja di CV.

Yoga Solafide Finance Binjai untuk menjelaskan mengenai fenomena sebenarnya yang terjadi. Hasil penyebaran kuisisioner awal mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada Gambar 1.3



Sumber; Diolah Penulis 2020

**Gambar 1.3**  
**Grafik Hasil kuisisioner Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Pada Karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai**

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di CV. Yoga Solafide Finance Binjai secara keseluruhan belum memenuhi kriteria yang diinginkan oleh karyawan. Hal ini sangat mempengaruhi pelaksanaan kerjaan karyawan, dengan adanya peralatan dan tersedianya lokasi yang luas maka akan mendukung kelancaran kerja karyawan. Maka waktu yg digunakan juga lebih efektif dan efisien.

Menyadari adanya fenomena tersebut maka CV. Yoga Solafide Finance Binjai menerapkan sistem yang disebut di atas. Hal ini dilakukan guna memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang ada diperusahaan, dan berusaha untuk melakukan inovasi – inovasi bagi para karyawannya, sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisiensi serta tidak menimbulkan kejenuhan dalam pekerjaan. Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan yang sama dimasa mendatang, maka yang terkait dengan masalah – masalah tersebut diatas harus

mampu diprediksi secara cermat dan akurat.

Berdasarkan Uraian diatas mendorong penulis untuk meneliti masalah kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kinerja karyawan dengan pemikiran bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, khususnya untuk karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai**

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya memberi Motivasi akan menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pengetahuan dan pengalaman kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.
- c. Beban kerja yang diberikan terlalu besar, keuntungan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
- d. Adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan.
- e. Karyawan kurang nyaman dalam ruangan kerjanya.
- f. Karyawan merasa ada ruangan yang kurang ideal untuk melaksanakan pekerjaannya.
- g. Karyawan merasa masih ada ruangan yang belum lengkap fasilitas untuk

pelaksanaan pekerjaannya.

- h. Karyawan kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- i. Karyawan kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya.
- j. Karyawan kurang teliti dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?
4. Apakah kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?

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

### **1. Tujuan penelitian**



Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai ?

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, yaitu :

- a. Bagi penulis  
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, mengembangkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk menuliskannya dalam karya ilmiah serta pengetahuan aspek-aspek yang terdapat di perusahaan.
- b. Bagi perusahaan  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang berkaitan dengan kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Pihak Lain  
Sebagai bahan bacaan dan referensi untuk penelitian yang akan datang.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rohmah Nurlia (2017) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung”. Sedangkan penelitian yang penulis buat berjudul “Analisis Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

### **1. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu kepemimpinan dan 1 variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja dan 1 variabel terkait kinerja karyawan.

### **2. Jumlah Observasi/Sampel (n)**

Penelitian terdahulu berjumlah 32 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 40 karyawan.

### **3. Waktu Penelitian**

penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

### **4. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu di PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Yoga Solafide Finance Binjai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkatan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pada dasarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur. Dalam hal ini kinerja adalah suatu hasil dari kinerja karyawan dalam bekerja dalam periode tertentu

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2012:14), kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Siagian (2014:87), menyatakan bahwa kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketetapan waktu dari hasil, dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Simanjuntak (2012:98), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, yaitu dalam suatu bidang dipengaruhi oleh bakat, *intelegensi* (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:65), 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 pekerjaannya. 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 kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan. 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 suatu 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 perasaan 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 bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dan 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) Stres kerja, merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik dan psikis seseorang, sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan, secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stress yang di alami. Dengan kata lain stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja.

### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja. Dengan demikian data – data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Sofyandi (2014:122), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam evaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team performance*”. (penilai kinerja adalah suatu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing – masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2012:260), ada 5 (lima) pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

#### 1. Atasan

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu



organisasi dijalankan oleh atasan langsung ke karyawan, karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

## 2. Rekan Kerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan tindakan. Interaksi sehari – hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

## 3. Evaluasi Diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi keefisienan para karyawan mengenai proses penilaian dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

## 4. Bawahan Langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

## 5. Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan didalam organisasi yang memperknalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

### **d. Kriteria Pengukuran Kinerja**

Menurut Siagian (2014:90) menyebutkan kriteria yang dapat digunakan

untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- 4) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:167) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

##### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukan kerapian, keterkaitan kualitas hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

##### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

##### 4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara

vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Adanya inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban karyawan.

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, panutan, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasanya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan di dalamnya dapat bekerja secara efektif. Wibowo (2013:264).

Kepemimpinan atau kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia Moejjiono, (2012:78).

Menurut Robbins (2014:93) kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasanya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan di dalamnya dapat bekerja secara efektif Robbins (2014:93).

Pada kepemimpinan itu terdapat 3 (tiga) unsur-unsur yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2014 :2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Disisi lain menurut Sopiah (2015:44), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Definisi tersebut berimplikasi pada tiga hal, yakni:

1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yakni bawahan atau pengikut.

Karena tanpa kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan setatus pemimpin dan kemungkinan

terjadinya proses kepemimpinan tanpa bawahan, maka semua sifat kepemimpinan menjadi tidak relevan.

- 2) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
- 3) Disamping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga harus memengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara.

Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

#### **b. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin cenderung memiliki gaya-gaya tersendiri dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin. Menurut Tohardi (2012:76), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Winardi (2014:78), gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2012:122) ada tiga gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diraktor.

Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerja sama antara atasan dan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pemimpin adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan

### c. Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2016:236) bahwa gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua yaitu:

1) Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2) Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

### d. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perdebatan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Sebagaimana menurut Terry (2010:132), mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Pribadi (*personal* Kepemimpinan)

Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.

2) Tipe Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal* kepemimpinan)

Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.

3) Tipe Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*)

Pemimpin biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe Kepemimpinan Demokratis (*Democratis* Kepemimpinan)

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab, maka setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

5) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

6) Tipe Kepemimpinan Menurut Bakat (*indogenous* Kepemimpinan)

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

**e. Sifat-Sifat Pemimpin**

Menurut Kartono (2014:47) sifat-sifat pemimpin terdiri dari :

1) Kekuatan



Kekuatan badaniah dan rohaniyah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama serta tidak teratur, dan ditengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

2) Stabilitas Emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil, artinya seorang pemimpin tidak mudah tersinggung perasaan dan tidak meledak-ledak secara emosional.

3) Pengetahuan Tentang Relasi Insani

Seorang pemimpin harus memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anggotanya, untuk dapat bersama-sama maju merasakan kesejahteraan

4) Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi, yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya).

5) Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif (tidak subjektif, berdasarkan prasangka sendiri).

6) Dorongan Pribadi

Keinginan dan kesesuaian untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati dan sanubari sendiri.

7) Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya.

8) Kemampuan Mengajar

Pemimpin yang baik diharapkan dapat menjadi guru yang baik bagi bawahannya, mengajar secara sistematis dan internasional pada sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para pengikutnya.

9) Ketarampilan Sosial

Seorang pemimpin harus dapat bersikap ramah, terbuka, dan mudah menjalani persahabatan berdasarkan rasa saling percaya dan mempercayai.

10) Cakap Secara Teknis atau Manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa teknis tertentu, juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, dan membuat keputusan yang baik.

Ada 7 (tujuh) prinsip pemimpin yang dapat meningkatkan pengaruh dan kekuasaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi antara lain :

- 1) Keramahan yang rasional
- 2) Setia kawan
- 3) Memiliki kebaikan timbal balik
- 4) Mengembangkan
- 5) Kelompok
- 6) Permohonan langsung
- 7) Memiliki kewenangan formal

Tindakan kepemimpinan pada dasarnya adalah bentuk hubungan sosial yang efektif dan mencapai masa depan yang diinginkan melalui perjanjian serta kerja sama. Para pemimpin yang bermoral menggunakan kekuasaan tujuan organisasi, menghormati hal individu dan kelompok, dan adil dalam berhubungan

dengan orang lain Matondang, (2015:14).

Menurut Siagian (2016:52) ciri-ciri kepemimpinan yaitu:

- 1) Sumber genetika, dalam arti bakat yang dibawa sejak orang dilahirkan.
- 2) Ciri-ciri yang diperoleh karena belajar dari pengalaman.
- 3) Ciri-ciri yang diperoleh melalui pendalaman teori kepemimpinan.

Yang dikemukakan di atas merupakan serangkaian ciri-ciri yang bersifat ideal. Artinya berapa pun besarnya bakat kepemimpinan yang dimiliki seseorang dan betapa banyak pun kesempatan untuk menempa diri menjadi pemimpin yang efektif melalui pengalaman dan pendidikan serta latihan, tidak ada seorang pun yang memiliki ciri tersebut. Lebih jelasnya, meningkatkan efektivitas kepemimpinan merupakan proses. Oleh karena itu kepemimpinan yang maksimal dapat dilakukan oleh setiap orang yang menduduki jabatan kepemimpinan dengan terus-menerus berusaha agar semakin banyak ciri-ciri tersebut menjadi miliknya selama dia berkarya sebagai seorang pemimpin.

#### **f. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati, (2012) dalam buku Prilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

- 1) Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

- 2) Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

### 3) Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

#### **g. Indikator Kepemimpinan**

Ada 5 indikator menurut Wibowo (2013:203) yang terdiri dari:

##### 1) Profesional

Merupakan orang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan.

##### 2) Tujuan

Melakukan suatu *pekerjaan* atau perbuatan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

##### 3) Integritas

Konsep yang menunjukkan konsistensi atau keteguhan perbuatan dengan nilai-nilai dan prinsip.

##### 4) Motivasi

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

## 5) Pengetahuan

Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat di benak seseorang.

### 3. Stres Kerja

#### a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasil yang dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik dan fisikis seseorang. Siagian (2015:300)

Stres kerja tampak gejala antara lain: emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif, Hasibuan (2012:204).

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulasi yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) *Stressor Individu*

Meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

2) *Stressor Organisasi*

- a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruangan, dan lingkungan fisik (penyinaran lampu dan ventilasi).
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Hermita (2011:17) Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang memberi tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Indikator-indikator yang digunakan dalam hal ini adalah terkait tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan pemimpin organisasi.

Menurut Setiyana (2013:384), stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam kerjaan terjadi pada seseorang atau kejadian eksternal yang memberi tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan di mana seseorang lari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecendrungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir,

dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan karena adanya rasa tertekan, terjadi disebabkan ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari masalah individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Meski stres dalam kehidupan sehari-hari awalnya memang bukanlah suatu penyakit tubuh, namun jika tidak diatasi segera mungkin akan berimbas pada masalah kesehatan tubuh. Begitupun pada stres kerja pegawai dalam organisasi, jika tidak dicegah akan berdampak pada kinerja pegawai dan akan menghambat kestabilan dan kemajuan organisasi.

#### **b. Jenis-jenis Stres Kerja**

Quick dan Quick (2014:147) jenis stres kerja dikategorikan menjadi:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan kondusif (bersifat membangun).
- 2) *Distress*, yaitu hasil yang respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak).
- 3) *Respon Stres*, menyatakan stres dapat menghasilkan berbagai respon.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut ialah :

- a) *Respon Fisiologis*, dapat ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi dan sistem pernafasan.
- b) *Respon Kognitif*, dapat dilihat lewat terganggunya proses kognitif individu, seperti pemikiran menjadi kacau, menurunnya daya konsentrasi, pikiran

berulang, dan pikiran tidak wajar.

- c) *Respon Emosi*, dapat muncul sangat luas menyangkut emosi yang mungkin dialami individu, seperti takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
- d) *Respon Tingkah Laku*, dapat dibedakan menjadi fight (melawan situasi yang menekan) dan flight (menghindari situasi yang menekan).

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hermita (2011:19), faktor penyebab terjadinya stress kerja ialah stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, *stressor* yaitu:

- 1) *Stressor* lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- 2) *Stressor* individu berupa konflik peranan, ketidak majuan karir, dan rencana embangan karin.
- 3) *Stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- 4) *Stressor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat dari Hasibuan (2012:204) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan sehingga dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan
- 2) Tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah



- 6) Lingkungan kerja yang kurang memadai membuat karyawan tidak puas dan kurang nyaman.

#### **d. Indikator Stres Kerja**

Menurut Siagian (2015:301) Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi beberapa bagian sebagai berikut :

1) Beban kerja

Beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya

2) Desakan waktu

Waktu yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan.

3) Iklim kerja

Gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas.

4) Gaji

Bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

5) Hubungan dengan rekan kerja

Hal yang wajib dibina, tanpa adanya *hubungan* baik maka tidaka akan terjalin kerja sama.

### **4. Lingkungan kerja**

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

Di dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja perlu dilihat dan diperhatikan karena lingkungan kerja juga sangat berperan penting untuk membuat

rasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas sehari-hari didalam ruangan kantor.

Nitisemito dalam setiawan (2016:24), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain, Danang Sunyoto (2012:43).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

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

Meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, motivasi, pengalaman, umur, jenis, yaitu :

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung hubungan dengan pegawai 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 mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Berdasarkan lingkungan kerja diatas, penulis hanya membatasi pada lingkungan non fisik sebagai variabel penelitian.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

#### 1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada

beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.

Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

### 4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

## **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2011:46) adalah sebagai berikut :

### 1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan

tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan.

2) Suhu Udara

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

3) Suara Bising

Suara bising menunjukan bahwa suara-suara konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

4) Penggunaan Warna

Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Ruang Gerak yang Di perlukan

Ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan Kerja

Keamanan yaitu yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika

ditempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tersebut akan mengalami penurunan.

#### 7) Hubungan Karyawan

Hubungan dengan karyawan yaitu di mana suatu hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dalam maupun di luar kantor.

Yang menjadi indikator pada lingkungan kerja ialah menurut Nitisemito dalam Setiawan (2016:26) terdiri dari:

##### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitaran karyawan yang sedang meleakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan kerjaan itu sendiri.

##### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

##### 3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja dan semakin baik fasilitas diberikan perusahaan maka semakin baik kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang

menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Wijaya (2014)	Pengaruh kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali	Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ )  Stres Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil lainya di temukan bahwa secara parsisl dapat di ketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pacna Dewata Denpasar
2	Gaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk kantor Wilayah X Makasar	Stres Kerja ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk



						kantor Wilayah X Makasar
3	Dwi Agung Nugroho A. (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja, kemampuan dan Kepuasan Kerja terhadap Sikap Kerja Pegawai Pada KPP Pratama Makasar	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )  Kemampuan ( $X_2$ )  Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	Sikap Kerja (Y)	Linier Berganda	Lingkungan kerja kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja pegawai pada KPP Pratama Makasar
4	Guan (2017)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja terhadap kinerja Tenaga Pengajar	Kedisiplinan ( $X_1$ )  Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  Budaya Kerja ( $X_3$ )	Kinerja (Y)	Linier Berganda	Kedisiplinan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar
5	Hendra Irawan (2011)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperguruan SMU Muhamma	Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan

		adiyah 3 Cabang Bungah Kabupaten Gresik				inan terhadap kinerja karyawan perguruan SMU Muhamm adiyah 3 cabang bunga gersik
6	Lukmanul Hakim (2018)	<i>The Effect Of Job Stres and Job Satisfaction On Organizational Commitment</i>	<i>Job Stres (X<sub>1</sub>) Job Stisfaction (X<sub>2</sub>) Organizational Commitment (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Analisis regresi linear berganda.</i>	<i>The results of the study concluded that there is a positive and significant effect job stres, job stisfaction Organizational commitment as itinduces</i>
7	Christy tulandi, S.L. Mandey, Mac Donald Walang itan (2015)	<i>The Effect of job Characteristic, Welfare and Work Environment To Employee Performance</i>	<i>The Effect of job Characteristic (X<sub>1</sub>) Welfare (X<sub>2</sub>) and Work Environment (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Analisis regresi linear berganda.</i>	<i>The results of the study concluded that there is a positive and significant effect job The Effect of job Characteristic, Welfare and Work Environm ent To</i>

						<i>Employee Performa nce as it induces</i>
--	--	--	--	--	--	--

*Sumber : Diolah Penulis 2020*

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.

Untuk mendapat pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang analisis kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka di bawah ini akan dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

#### **1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2013:246) didalam suatu perusahaan pada dasarnya mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal. Sebab dengan kinerja karyawan yang baik tentu baik pula kinerja perusahaan dan perusahaan mencapai sasaran yang ada. Berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Dengan gaya yang sedemikian rupa mampu menentukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, apakah dengan gaya kepemimpinan yang diharapkan pada suatu perusahaan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan meningkat atau malah justru mengalami penurunan. Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Itu artinya seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Cara seseorang dalam memimpin sangat menentukan kualitas kinerja karyawan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan bergantung dan atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi. Maka dengan melakukan perbaikan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan itu sendiri sama artinya dengan melakukan perbaikan kinerja.

## **2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Siagian (2015: 300) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik dan psikis seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif, ketidakmampuan mengatasi ancaman yang di hadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut, sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidak puasan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja

karyawan, secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa tingkat stres. Dengan kata lain stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nitisemito (2016: 24) salah satu cara agar karyawan dapat bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor bewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, ruangan yang cukup, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tuganya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Lezita (2010) menunjukkan

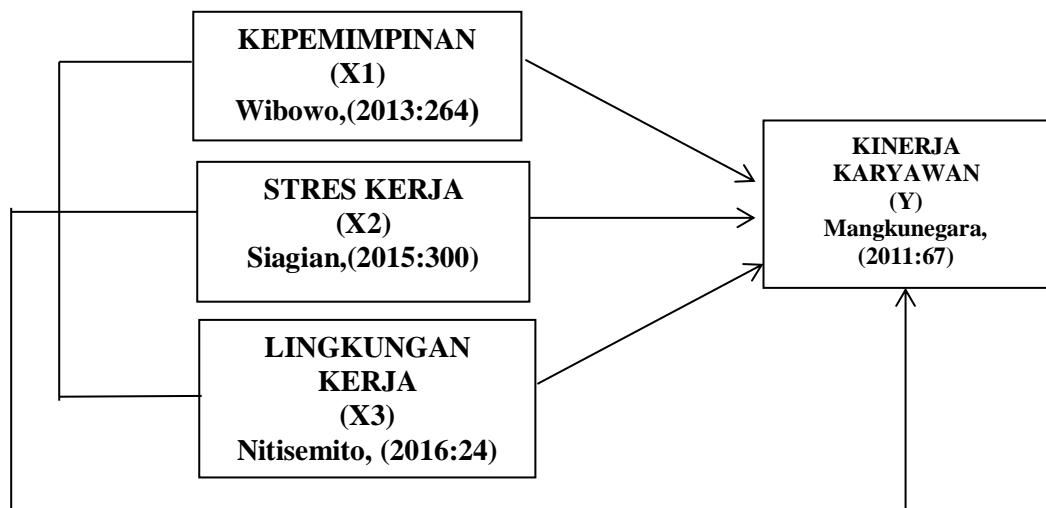
bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Rayka (2014) juga menguji bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Mangkunegara (2011: 72) menyatakan bahwa hubungan antara kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja. Dengan adanya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan maka penurunan kerja serta stres di kalangan karyawan yang akan mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut, sehingga kondisi stres ini dapat

mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Maka dari itu, di dalam perusahaan sangat penting memperhatikan lingkungan kerja disekitarnya agar dapat terciptanya lingkungan yang baik bagi para pekerjanya. Jika di dalam perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dari segi fisik maupun non fisik, maka akan menimbulkan rasa aman dan nyaman para pekerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : diolah penulis 2020

**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian.

Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Manulang, M dan Pakpahan, M (2014:61).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai.

H<sub>2</sub> : Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai

H<sub>3</sub> : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai.

H<sub>4</sub> : Diduga kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiasif. Menurut Rusiadi (2014:12), penelitian asosiasi/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramal dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas tentang analisis kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Yogs Solafide Finance Binjai.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang beralamat di Jl. Jend.A.Yani No. 26 Binjai.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian di mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan November 2019. Untuk lebih jelas liat tabel jadwal penelitian berikut ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan																
		Agustus 2019	September 2019	Oktober 2019	November 2019	Desember 2019	Januari 2020											
1	Riset Awal/Pengajuan Judul																	
2	Penyusunan Proposal																	
3	Seminar Proposal																	
4	Perbaikan Acc Proposal																	
5	Pengolahan Data																	
6	Penyusunan Skripsi																	
7	Bimbingan Skripsi																	
8	Meja Hijau																	



### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni variabel bebas variabel terkait. Variabel bebas ( $X_1$ ) adalah kepemimpinan, ( $X_2$ ) stres kerja dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) serta variabel terkait (Y) kinerja karyawan. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya variabel terkait. Variabel terkait adalah variabel yang timbul akibat adanya variabel bebas.

#### 2. Defenisi Operasional

Menurut Rusiadi (2014 : 88), definisi oprasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Berikut operasional dari penelitian yang dilakukan.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. (Wibowo,2013:264)	a. Perofesional b. Tujuan c. Integritas d. Motifasi e. Pengetahuan (Wibowo,2013:264)	a. Merupakan orang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan. b. Melakukan suatu <i>pekerjaan</i> atau perbuatan untuk mencapai hasil yang diinginkan. c. Konsep yang menunjukkan konsistensi atau keteguhan perbuatan	Likert

			<p>dengan nilai-nilai dan prinsip.</p> <p>d. Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.</p> <p>e. Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat di benak seseorang.</p>	
Stres Kerja (X2)	Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi Fisik seseorang (Siagian,2015:300)	<p>a.Beban Kerja</p> <p>b.Desakan Waktu</p> <p>c.Iklim Kerja</p> <p>d.Gaji</p> <p>e.Hubungan dengan rekan Kerja (Siagian,2015:300)</p>	<p>a. Beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya</p> <p>b. Waktu yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan.</p> <p>c. Gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas.</p> <p>d. Bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.</p> <p>e. Hal yang wajib dibina, tanpa adanya</p>	Likert

			<i>hubungan</i> baik maka tidak akan terjalin kerja sama.	
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito,2016: 24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana kerja</li> <li>b. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>c. Tersedia fasilitas untuk karyawan Nitisemito (2016:26)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kondisi yang ada disekitaran karyawan yang sedang meleakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan kerjaan itu sendiri.</li> <li>b. Hubungan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.</li> <li>c. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutahir.</li> </ul>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas kerja</li> <li>b. Kuantitas kerja</li> <li>c. Tanggung jawab</li> <li>d. Kerja sama</li> <li>e. Inisiatif Mangkunegara (2011:67)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menunjukkan kerapian, keterkaitan kualitas hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.</li> <li>b. Menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.</li> <li>c. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perialku kerjanya setiap hari.</li> <li>d. Untuk berpartisipasi dengan karyawan</li> </ul>	Likert

			<p>yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>e. <u>Untuk</u> melakukan pekerjaan serta Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban karyawan.</p>	
--	--	--	--	--

*Sumber : Diolah Penulis 2020*

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiono (2012 : 119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang berjumlah 40 orang.

##### **2. Sample**

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus sensus karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sehingga semua populasi

dijadikan sensus yaitu sebanyak 40 orang.

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai**

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kepala Pembukuan	1
2	Adm Komputer	1
3	Adm Kwitansi	1
4	Customer Service	1
5	Kepala Penagihan	4
6	Collector	15
7	Recovery	6
8	Marketting	10
9	Satpam	1
<b>Total</b>		<b>40 Orang</b>

*Sumber : Diolah Penulis 2020*

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung melalui hasil jawaban dari kuesioner yang disebar kepda karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku-buku teori, jurnal, karya ilmiah, serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara adalah mendapatkan data dengan tanya jawab secara langsung kepada responden, untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas

## 2. *Angket Quisioner*

Metode angket (kuisisioner) yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden terpilih, dan merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

#### b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji realibilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0.60.

### 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 di lakukan benar-benar layak digunakan atau tidak.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram yaitu:

- 1) Jika garis berbentuk lonceng dan miring kekiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis berbentuk lonceng dan miring kekanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Uji ini di lakukan 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.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut Homokedastisitas dengan kriteria :

- 1) Apabila  $t$  hitung >  $t$  tabel, berarti terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Apabila  $t$  hitung <  $t$  tabel, berarti terjadi Homokedastisitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terkait. Adapun rumus analisis linier berganda adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependen Variable*)

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Stres Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja (*Independen Variabel*)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ε = Error Trem/Tingkat Kesalahan



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

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

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terkait. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

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

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah Variabel bebas

##### b. Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terkait.
- 2)  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terkait.
- 3) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.
- 4) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

### c. Determinasi

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terkait dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

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

###### **a. Sejarah Singkat CV. Yoga Solafide Finance Binjai**

CV. Yoga Solafide Finance atau lebih dikenal dengan Yoga Finance didirikan pada tahun 2006 dan mulai aktif beroperasi 2007. Sejak awal Yoga Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di sumatra utara. Yoga Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru maupun bekas. Melihat adanya potensi ini.

Usaha utama CV. Yoga Solafide Finance adalah pada pembiayaan kepemilikan motor baru dan bekas. Yoga Finance lebih berfokus kepada pelanggan perorangan dari pada perusahaan, dengan tujuan penyebaran resiko. Sebagai perusahaan pembiayaan yang independen , Yoga Finance tidak memiliki keterkaitan dengan pabrik sehingga perusahaan memiliki keleluasaan saat membiayai semua merek motor yang tersedia dipasar.

Pada 2012 , Yoga Finance menambah ruang lingkup kegiatan dengan pembiayaan berdasarkan prinsip. Demi memberikan layana pembiayaan yang maksimal. Perusahaan mulai menyediakan produk pembiayaan durables bagi konsumennya. Hingga tahun 2015 Yoga Finance mengoperasikan 10 jaringan usaha di seluruh sumatra utara dengan didukung oleh lebih dari 500 karyawan untuk melayani 1 juta konseumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp 1 triliun. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang

beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

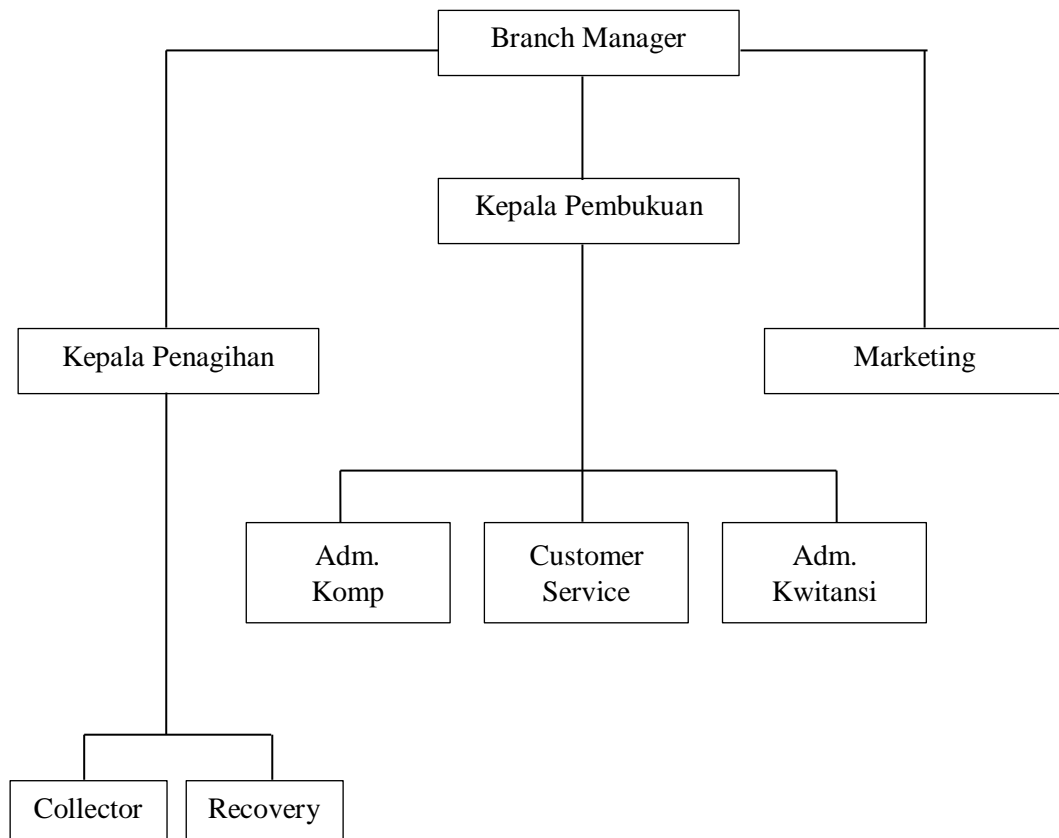
#### 1) Visi Perusahaan

Menjadi mitra solusi keuangan yang terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat.

#### 2) Misi Perusahaan

Membangun hubungan kerja sama jangka panjang dengan mitra bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan, dan memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat

### **2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Berikut ini akan diuraikan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada di CV. Yoga Solafide Finance, Yaitu :

**a. Branch Manager**

- 1) Mengawasi serta melakukan koordinasi dari kegiatan oprasional.
- 2) Memimpin kegiatan pemasaran dalam kantor cabang.
- 3) Memonitor segala kegiatan oprasional perusahaan.
- 4) Memantau prosedur oprasional manajemen resiko.
- 5) Melakukan pengembangan kegiatan oprasional.
- 6) Observasi terhadap kinerja karyawan.
- 7) Memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan kantor cabang.
- 8) Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan.

**b. Tugas Credit Marketting Officer**

- 1) Menjalani dan menjaga hubungan baik dengan perusahaan rekan yang sudah menjalin kesepakatan kerja sama.
- 2) Berkunjung kekediaman/tempat tinggal calon nasabah.
- 3) Melakukan hipotesa dari data-data dan dokumentasi lapangan.
- 4) Setelah merekonmendasikan calon nasabah tersebut layak dibiayain tentunya belum siap tugas CMO karena mereka harus tetap bertanggung jawab atas nasabahnya mulai dari angsuran 1 s/d 6 bulan. Setelah selesai 6 bulan maka nasabah tersebut sudah menjadi tanggung jawab seorang collector.

**c. Tugas Kepala pembukuan**

- 1) Melakukan review harian terhadap akun kas.
- 2) Mengawasi pengumpulan data dan perhitungan cost.
- 3) Melakukan rekonsiliasi atas semua akun nominal dan permanent setiap

menjelang tutup buku.

- 4) Memastikan laporan kas, harian, mingguan dan laporan bulanan yang di buat oleh cash accountant yang sudah akurat.
- 5) Mengkoordinasikan proses penyusunan dan penyajian laporan keuangan untuk kebutuhan internal.
- 6) Menyusun dan menyajikan laporan keuangan untuk asersi manajemen pihak luar.

**d. Tugas ADM Komputer**

- 1) Cek hasil input.
- 2) Laporan
- 3) Administrasi dan pengarsipan

**e. Tugas ADM Kwitansi**

- 1) Melakukan transaksi dengan nasabah.
- 2) Membuat laporan keuangan

**f. Tugas Customer Service**

- 1) Menerima dan menyambut tamu.
- 2) Membangun hubungan baik dengan customer.
- 3) Menerima keluhan.
- 4) Memberikan informasi.

**g. Tugas Kepala Penagihan**

- 1) Membuat SOP pekerjaan untuk tom collector.
- 2) Membuat strategi, rencana dan metode penagihan pembayaran.
- 3) Meminimalisir kerugian kredit dan menurunkan nilai bad debts
- 4) Merekrut, menilai dan mengawasi tim kerja dan kinerja masing-masing.

#### h. Tugas Collector

- 1) Melakukan penagihan.
- 2) Melakukan kesepakatan dengan konsumen.
- 3) Mengingatkan konsumen

#### i. Tugas Recovery

- 1) Melakukan penarikan unit.
- 2) Melakukan kerja sama dengan pihak eksternal.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	45.0	45.0	45.0
	Perempuan	12	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 55% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 50 Tahun	3	7.5	7.5	7.5
	21 - 30 Tahun	13	32.5	32.5	40.0
	31 - 40 Tahun	13	32.5	32.5	72.5
	41 - 50 Tahun	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang menjadi responden berusia 21-30 Tahun, yaitu

sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5% dari total responden.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	7	17.5	17.5	17.5
S1	20	50.0	50.0	67.5
SLTA	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 50% dari total responden.

**4. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 40 orang.

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan)**

Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari profesional (X<sub>1.1</sub>), tujuan (X<sub>1.2</sub>), integritas (X<sub>1.3</sub>), motivasi (X<sub>1.4</sub>) dan



pengetahuan ( $X_{1-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.10.

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Profesional ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa Pemimpin selalu mengajak para karyawan dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan perusahaan		Saya merasa pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan		Saya merasa pimpinan saya selalu menganggap saya partner dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	7	17.5	13	32.5	12	30.0
Setuju	23	57.5	19	47.5	18	45.0
Sangat Setuju	10	25.0	8	20.0	10	25.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0750		3.8750		3.9500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 indikator profesional direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pemimpin selalu mengajak para karyawan dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan perusahaan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai juga diperbolehkan memberikan masukan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan perusahaan.
2. Untuk item pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan.

3. Untuk item pemimpin selalu menganggap karyawan sebagai partner dalam bekerja, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai selalu menganggap karyawan sebagai partner dalam bekerja.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa pemimpin sangat berusaha dalam pencapaian tujuan dan perubahan perusahaan		Saya merasa pemimpin selalu mengawasi kerja seluruh karyawan		Saya merasa pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.5	-	-	1	2.5
Netral	9	22.5	10	25.0	8	20.0
Setuju	30	75.0	19	47.5	24	60.0
Sangat Setuju	-	-	11	27.5	7	17.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.7250		4.0250		3.9250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator tujuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item di pemimpin selalu berusaha dalam pencapaian tujuan dan perubahan perusahaan, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan merasa bahwa pemimpin di perusahaan tersebut sangat berusaha dalam pencapaian tujuan dan perubahan perusahaan.
2. Untuk item pemimpin selalu mengawasi kerja seluruh karyawan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa

pemimpin selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.

- Untuk item pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan, sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. jawaban ini menggambarkan karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa pimpinan selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan.

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Integritas (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa pemimpin di tempat saya bekerja memimpin dengan sangat baik, sehingga para karyawan menjadi loyal untuk bekerja di bawah kepemimpinannya.		Saya merasa kemampuan kepemimpinan akan efektif bila personil memiliki kesiapan kerja yang tinggi.		Saya merasa pemimpin memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2.5	1	2.5
Netral	6	15.0	5	12.5	7	17.5
Setuju	16	40.0	21	52.5	19	47.5
Sangat Setuju	18	45.0	13	32.5	13	32.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.3000		4.1500		4.1000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator integritas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item pemimpin memimpin dengan sangat baik, sehingga para karyawan menjadi loyal untuk bekerja di bawah kepemimpinannya, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai menyatakan bahwa pemimpin memimpin dengan sangat baik, sehingga para karyawan menjadi loyal untuk bekerja di bawah kepemimpinannya.
- Untuk item kemampuan kepemimpinan akan efektif apa bila personil memiliki

kesiapan kerja yang tinggi, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai menyatakan bahwa kepemimpinan akan efektif apa bila personil memiliki kesiapan kerja yang tinggi .

- Untuk item pemimpin memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,10. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa pemimpin memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan.

**Tabel 4.8**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa pemimpin di tempat saya bekerja bersikap acuh terhadap karyawan.		Saya Merasa kurang mendapat bimbingan oleh pemimpin saya terhadap pekerjaan saya.		Saya merasa dihargai dan dihormati karena prestasi kerja saya yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.5	-	-	1	2.5
Netral	3	7.5	8	20.0	6	15.0
Setuju	23	57.5	16	40.0	18	45.0
Sangat Setuju	11	27.5	16	40.0	15	37.5
Total	40	100.0	40	100.0	1	2.5
Mean	4.0500		4.2000		4.1750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator motivasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item pemimpin di tempat saya bekerja bersikap acuh terhadap karyawan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai merasa bahwa pemimpin bersikap acuh terhadap

karyawan .

2. Untuk item kurang mendapat bimbingan oleh pemimpin saya terhadap pekerjaan saya, sebanyak 16 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai merasa kurang mendapat bimbingan oleh pemimpin.
3. Untuk item merasa dihargai dan dihormati karena prestasi kerja saya yang baik, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,18. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa merasa dihargai dan dihormati karena prestasi kerja yang dimiliki.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa apakah puas dengan pengetahuan pemimpin dalam menilai prestasi kerja karyawan .		Saya puas dengan atasan dalam menegakkan aturan kerja.		Saya merasa semua keputusan ada ditangan pemimpin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.5	-	-	1	2.5
Netral	3	7.5	8	20.0	6	15.0
Setuju	23	57.5	16	40.0	18	45.0
Sangat Setuju	11	27.5	16	40.0	15	37.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0500		4.2000		4.1750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator pengetahuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item puas dengan pengetahuan pemimpin dalam menilai prestasi kerja karyawan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga

Solafide Finance Binjai bahwa puas dengan pengetahuan pemimpin dalam menilai prestasi kerja karyawan.

2. Untuk item puas dengan atasan dalam menegakkan aturan kerja, sebanyak 16 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan puas dengan atasan dalam menegakkan aturan kerja.
3. Untuk item merasa semua keputusan ada ditangan pemimpin, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,18. jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai merasa semua keputusan ada ditangan pemimpin.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> ( Stres Kerja)

Variabel Stres kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari beban kerja (X<sub>2.1</sub>), desakan waktu (X<sub>3.2</sub>), iklim kerja (X<sub>3.3</sub>), gaji (X<sub>3.4</sub>) dan hubungan dengan rekan kerja (X<sub>3.5</sub>) . Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d Tabel 4.18.

**Tabel 4.10**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Kerja (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya tidak mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas saya.		Saya banyak ditekan dengan banyak peraturan dalam menjalankan tugas.		Saya merasa target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	15.0	1	2.5	-	-
Netral	8	20.0	7	17.5	9	22.5
Setuju	17	42.5	29	72.5	25	62.5
Sangat Setuju	9	22.5	3	7.5	6	15.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.7250		3.8500		3.9250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator beban kerja direpresentasikan oleh 5 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan tidak mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas nya, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan tidak mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya.
2. Untuk item karyawan banyak ditekan dengan banyak peraturan dalam menjalankan tugas, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai banyak ditekan dengan banyak peraturan dalam menjalankan tugas.
3. Untuk item karyawan merasa target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan merasa target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Desakan Waktu (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa waktu yang diberikan sangat sempit untuk menyelesaikan tugas.		Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan yang waktu yang ditentukan perusahaan.		Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.	
	Frekuensi i	%	Frekuensi i	%	Frekuensi i	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.5	5	12.5	-	-
Netral	16	40.0	6	15.0	2	5.0
Setuju	19	47.5	25	62.5	34	85.0
Sangat Setuju	2	5.0	4	10.0	4	10.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.5000		3.7000		4.0500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator desakan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa waktu yang diberikan sangat sempit untuk menyelesaikan tugas, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa waktu yang diberikan sangat sempit untuk menyelesaikan tugas.
2. Untuk item karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Untuk item karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan , sebanyak 34 responden (85%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai karyawan selalu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.



**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Iklim Kerja (X2.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.		Saya merasa pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif		Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	35.0	15	37.5	7	17.5
Netral	6	15.0	3	7.5	5	12.5
Setuju	18	45.0	16	40.0	27	67.5
Sangat Setuju	2	5.0	6	15.0	1	2.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.2000		3.3250		3.5500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator iklim kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan dalam bekerja.
2. Untuk item karyawan merasa pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif, sebanyak 16 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.
3. Untuk item karyawan mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai merasa bahwa mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.		Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari.		Saya menerima upah sesuai dengan jabatan saya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	2	5.0	7	17.5	4	10.0
Setuju	34	85.0	30	75.0	33	82.5
Sangat Setuju	4	10.0	3	7.5	3	7.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0500		3.9000		3.9750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator gaji direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku, sebanyak 34 responden (85%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.
2. Untuk item karyawan merasa penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari , sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai merasa penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari.
3. Untuk item karyawan menerima upah sesuai dengan jabatan saya, sebanyak

33 responden (82,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan menerima upah sesuai dengan jabatannya.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya puas dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja		Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya dikantor.		Saya mampu bekerja sama secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	5.0	4	10.0
Netral	9	22.5	6	15.0	8	20.0
Setuju	25	62.5	22	55.0	26	65.0
Sangat Setuju	6	15.0	10	25.0	2	5.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9250		4.0000		3.6500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator hubungan dengan rekan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan puas dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan puas dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja.
2. Untuk item karyawan puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya dikantor, sebanyak 22 responden (55%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja dikantor.

3. Untuk item karyawan mampu bekerja sama secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan, sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan mampu bekerja sama secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan.

**c. Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)**

Variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari suasana kerja (X<sub>3.1</sub>), hubungan dengan rekan kerja (X<sub>3.2</sub>) dan tersedia fasilitas untuk karyawan (X<sub>3.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 s/d Tabel 4.13.

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Responden Terhadap Suasana Kerja (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja		Saya Merasa suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik dilingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja		Saya merasa kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor berada di depan dijalan besar dan umum.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2.5	-	-
Netral	7	17.5	8	20.0	10	25.0
Setuju	29	72.5	24	60.0	19	47.5
Sangat Setuju	4	10.0	7	17.5	11	27.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9250		3.9250		4.0250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator suasana kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa kebersihan ruang kerja sudah baik agar

mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja.

2. Untuk item karyawan merasa suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik di lingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja, sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa merasa suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai.
3. Untuk item karyawan merasa kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor berada di depan dijalan besar dan umum, sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor berada di depan dijalan besar dan umum.

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja**  
**(X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa sudah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.		Saya merasa saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.		Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	7	17.5	8	20.0	5	12.5
Setuju	29	72.5	27	67.5	32	80.0
Sangat Setuju	4	10.0	5	12.5	3	7.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9250		3.9250		3.9500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator hubungan dengan rekan kerja yang direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa sudah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa sudah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.
2. Untuk item karyawan merasa saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
3. Untuk item karyawan bekerja sama dengan setiap rekan kerja, sebanyak 32 responden (80%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan bekerja sama dengan setiap rekan kerja.

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedia Fasilitas Untuk Karyawan ( $X_{3.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa ketersediaan tempat ibadah dan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.		Saya merasa terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada dilingkungan kerja.		Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam mampu di luar kantor.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2.5
Netral	6	15.0	5	12.5	3	7.5
Setuju	29	72.5	29	72.5	26	65.0
Sangat Setuju	5	12.5	6	15.0	10	25.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.9750		4.0250		4.1250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator tersedia fasilitas untuk karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa ketersediaan tempat ibadah dan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa ketersediaan tempat ibadah dan toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.
2. Untuk item karyawan merasa terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada dilingkungan kerja, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada dilingkungan kerja.

3. Untuk item karyawan mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam mampu di luar kantor, sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam mampu di luar kantor.

#### d. Variabel Y (Kinerja)

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), tanggung jawab (Y.3), kerja sama (Y.4) dan inisiatif (Y.5). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 s/d Tabel 4.23.

**Tabel 4.18**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan cepat		Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti		Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.5	2	5.0	-	-
Netral	5	12.5	6	15.0	7	17.5
Setuju	25	62.5	22	55.0	30	75.0
Sangat Setuju	9	22.5	10	25.0	3	7.5
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.0500		4.0000		3.9000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan cepat, sebanyak 25 responden (62,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV.



Yoga Solafide Finance Binjai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan cepat sudah baik.

2. Untuk item karyawan mengerjakan pekerjaan karyawan dengan teliti, sebanyak 22 responden (55%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai mengerjakan pekerjaan karyawan dengan teliti sudah baik.
3. Untuk item karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sudah cukup baik.

**Tabel 4.19**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan		Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan		Saya kurang mampu mencapai target yang ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	12.5	4	10.0	3	7.5
Netral	8	20.0	8	20.0	10	25.0
Setuju	24	60.0	26	65.0	23	57.5
Sangat Setuju	3	7.5	2	5.0	4	10.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.6250		3.6500		3.7000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, sebanyak 24 responden (60%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide

Finance Binjai dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan sudah cukup baik.

2. Untuk item karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 26 responden (65%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan sudah cukup baik.
3. Untuk item karyawan kurang mampu mencapai target yang ditetapkan, sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai mampu mencapai target yang ditetapkan sudah cukup baik.

**Tabel 4.20**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.		Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan		Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2.5
Netral	13	32.5	8	20.0	9	22.5
Setuju	18	45.0	15	37.5	30	75.0
Sangat Setuju	9	22.5	17	42.5	-	-
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	3.9000		4.2250		3.7250	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)*

Berdasarkan tabel 4.20 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan

nilai rata-rata 3,9. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda sudah cukup baik.

2. Untuk item karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan sudah baik.
3. Untuk item karyawan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan sudah cukup baik.

**Tabel 4.21**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama (Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi		Saya merasa kami bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.		Saya puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	15.0	7	17.5	-	-
Netral	4	10.0	5	12.5	6	15.0
Setuju	29	72.5	27	67.5	16	40.0
Sangat Setuju	1	2.5	1	2.5	18	45.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	3.6250		3.5500		4.3000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator kerja sama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi, sebanyak 29 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan merasa dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi.
2. Untuk item karyawan merasa kami bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja, sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan merasa kami bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.
3. Untuk item karyawan puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,3. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai bahwa karyawan puas dengan sikap saling mengingatkan antara rekan kerja.

**Tabel 4.22**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya		Saya memiliki kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan		Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.5	1	2.5	1	2.5
Netral	5	12.5	7	17.5	6	15.0
Setuju	21	52.5	18	45.0	17	42.5
Sangat Setuju	13	32.5	14	35.0	16	40.0
Total	40	100.0	40	100.0	40	100.0
Mean	4.1500		4.1250		4.2000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator inisiatif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada karyawan, sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada karyawan sudah baik.
2. Untuk item karyawan memiliki kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 18 responden (45%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai memiliki kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik.
3. Untuk item karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan sudah baik.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.23**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	56.9000	46.349	<b>.438</b>	.897
Pernyataan X1.2	57.1000	45.067	<b>.526</b>	.895
Pernyataan X1.3	57.0250	46.999	<b>.305</b>	.903
Pernyataan X1.4	57.2500	46.962	<b>.501</b>	.896
Pernyataan X1.5	56.9500	45.023	<b>.521</b>	.895
Pernyataan X1.6	57.0500	46.100	<b>.436</b>	.898
Pernyataan X1.7	56.6750	42.122	<b>.857</b>	.882
Pernyataan X1.8	56.8250	44.404	<b>.586</b>	.892
Pernyataan X1.9	56.8750	42.779	<b>.718</b>	.887
Pernyataan X1.10	56.9250	46.225	<b>.343</b>	.902
Pernyataan X1.11	56.7750	41.974	<b>.829</b>	.882
Pernyataan X1.12	56.8000	42.472	<b>.748</b>	.886
Pernyataan X1.13	56.9250	46.225	<b>.343</b>	.902
Pernyataan X1.14	56.7750	41.974	<b>.829</b>	.882
Pernyataan X1.15	56.8000	42.472	<b>.748</b>	.886

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.24**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Stres Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	52.6000	33.836	<b>.592</b>	.850
Pernyataan X3.2	52.4750	37.897	<b>.473</b>	.857
Pernyataan X3.3	52.4000	36.605	<b>.621</b>	.850
Pernyataan X3.4	52.8250	37.635	<b>.394</b>	.860
Pernyataan X3.5	52.6250	34.856	<b>.626</b>	.848
Pernyataan X3.6	52.2750	37.794	<b>.766</b>	.851
Pernyataan X3.7	53.1250	36.625	<b>.333</b>	.868
Pernyataan X3.8	53.0000	33.282	<b>.534</b>	.857
Pernyataan X3.9	52.7750	36.384	<b>.464</b>	.857
Pernyataan X3.10	52.2750	37.794	<b>.766</b>	.851
Pernyataan X3.11	52.4250	37.584	<b>.621</b>	.852
Pernyataan X3.12	52.3500	38.336	<b>.591</b>	.855
Pernyataan X3.13	52.4000	36.605	<b>.621</b>	.850
Pernyataan X3.14	52.3250	36.789	<b>.442</b>	.858
Pernyataan X3.15	52.6750	36.994	<b>.455</b>	.857

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 14 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.25**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	31.8750	9.907	<b>.769</b>	.819
Pernyataan X2.2	31.8750	9.292	<b>.699</b>	.823
Pernyataan X2.3	31.7750	10.333	<b>.394</b>	.861
Pernyataan X2.4	31.8750	9.907	<b>.769</b>	.819
Pernyataan X2.5	31.8750	10.574	<b>.491</b>	.845
Pernyataan X2.6	31.8500	10.490	<b>.698</b>	.829
Pernyataan X2.7	31.8250	10.712	<b>.500</b>	.844
Pernyataan X2.8	31.7750	10.230	<b>.653</b>	.830
Pernyataan X2.9	31.6750	10.738	<b>.370</b>	.859

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.26**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	54.6750	42.789	<b>.432</b>	.886
Pernyataan Y.2	54.7250	41.743	<b>.465</b>	.885
Pernyataan Y.3	54.8250	42.404	<b>.685</b>	.878
Pernyataan Y.4	55.1000	39.990	<b>.631</b>	.877
Pernyataan Y.5	55.0750	42.276	<b>.445</b>	.885
Pernyataan Y.6	55.0250	42.435	<b>.412</b>	.887
Pernyataan Y.7	54.8250	41.635	<b>.509</b>	.883
Pernyataan Y.8	54.5000	40.359	<b>.628</b>	.877
Pernyataan Y.9	55.0000	42.667	<b>.629</b>	.880
Pernyataan Y.10	55.1000	41.374	<b>.512</b>	.883
Pernyataan Y.11	55.1750	41.481	<b>.470</b>	.885
Pernyataan Y.12	54.4250	40.507	<b>.657</b>	.876
Pernyataan Y.13	54.5750	40.610	<b>.632</b>	.877
Pernyataan Y.14	54.6000	39.785	<b>.668</b>	.876
Pernyataan Y.15	54.5250	39.999	<b>.645</b>	.877

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS versi 22 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 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang 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.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:



**Tabel 4.27**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	15

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Dari Tabel 4.27 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,899 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	15

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Dari Tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,863 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.29**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Dari Tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,852 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.30**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

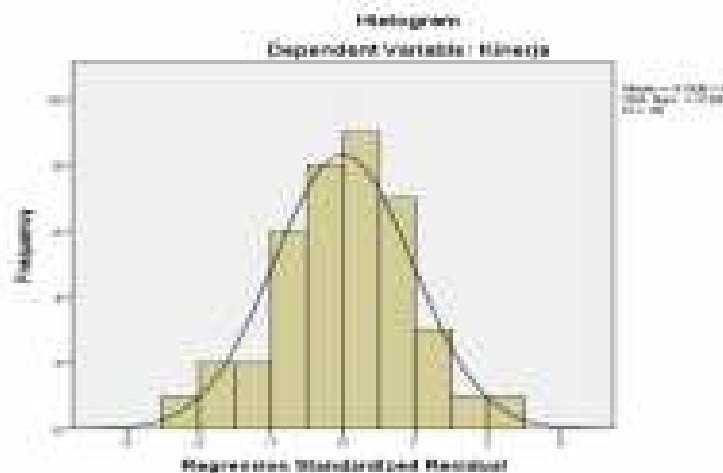
Dari Tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,888 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

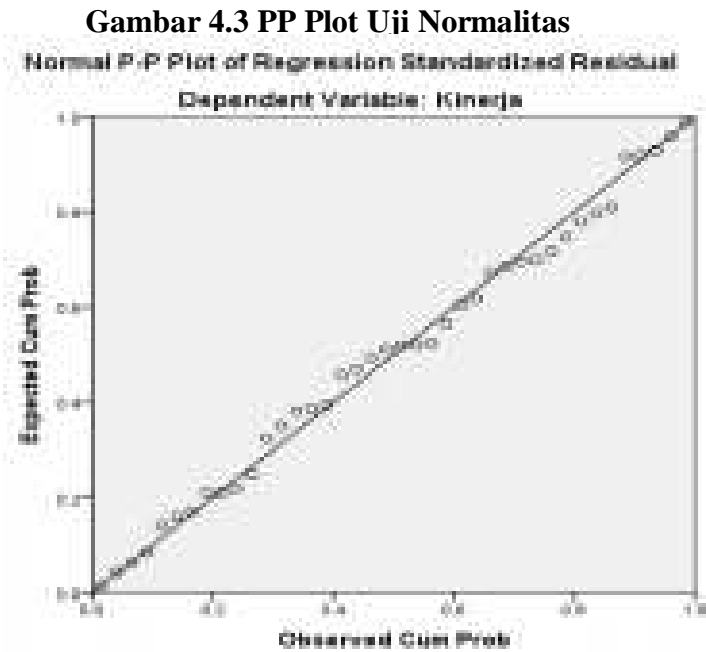
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

**Gambar 4.2**  
**Histogram Uji Normalitas**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.31**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92443946
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.055
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.200<sup>c,d</sup></b>

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 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,200 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). 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 angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.688	8.691		-.079	.937					
<b>Kepemimpinan</b>	.679	.124	.705	5.470	.000	.786	.674	.521	<b>.547</b>	<b>1.827</b>
<b>Stres Kerja</b>	.258	.105	.242	2.456	.019	.384	.379	.234	<b>.935</b>	<b>1.070</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	.098	.243	.051	.402	.690	.507	.067	.038	<b>.570</b>	<b>1.753</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

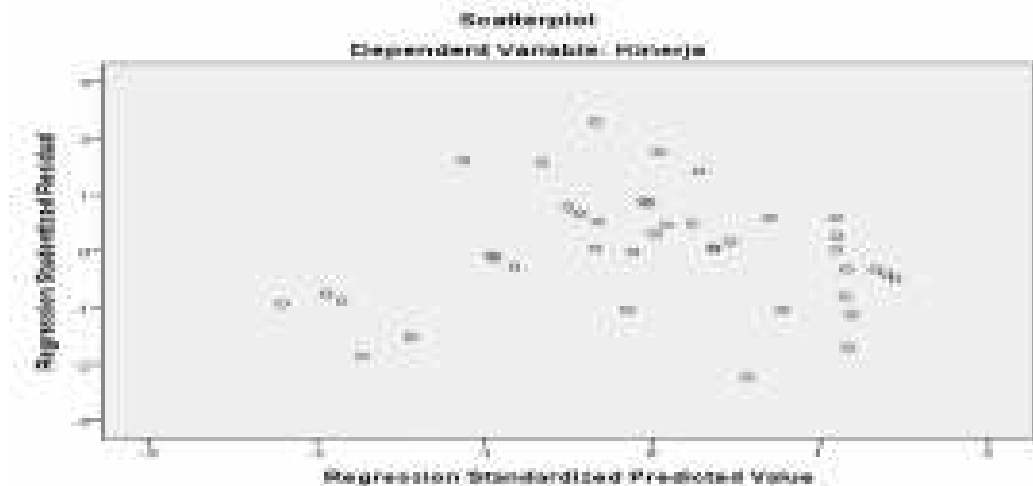
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.32 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan  $1,827 < 10$ , stres kerja  $1,070 < 10$  dan lingkungan kerja  $1,753 < 10$ , serta nilai *Tolerance* kepemimpinan  $0,547 > 0,10$ , stres kerja  $0,935 > 0,10$  dan lingkungan kerja  $0,570 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

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

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### 3.Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.33**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>-.688</b>	8.691		-.079	.937					
<b>Kepemimpinan</b>	<b>.679</b>	.124	.705	5.470	.000	.786	.674	.521	.547	1.827
<b>Stres Kerja</b>	<b>.258</b>	.105	.242	2.456	.019	.384	.379	.234	.935	1.070
<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>.098</b>	.243	.051	.402	.690	.507	.067	.038	.570	1.753

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.33 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -0,688 + 0,679 X_1 + 0,258 X_2 + 0,098 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar -0,688.
- b. Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,679.
- c. Jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,258.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,098.

#### 4. Uji Hipotesis

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

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas

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

**Tabel 4.34**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1235.327	3	411.776	<b>24.680</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	600.648	36	16.685		
	Total	1835.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 24,680 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

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



**Tabel 4.35**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.688	8.691		<b>-.079</b>	<b>.937</b>					
<b>Kepemimpinan</b>	.679	.124	.705	<b>5.470</b>	<b>.000</b>	.786	.674	.521	.547	1.827
<b>Stres Kerja</b>	.258	.105	.242	<b>2.456</b>	<b>.019</b>	.384	.379	.234	.935	1.070
<b>Lingkungan Kerja</b>	.098	.243	.051	<b>.402</b>	<b>.690</b>	.507	.067	.038	.570	1.753

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

- 1) Berdasarkan kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 5,470 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,470 > t_{tabel} 2,028$  dan signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 2,456 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan signifikan sebesar 0,019, sehingga  $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,028$  dan signifikan  $0,019$

$< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 0,402 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dan signifikan sebesar 0,690, sehingga  $t_{hitung} 0,402 < t_{tabel} 2,028$  dan signifikan  $0,690 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

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

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.36**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.820 <sup>a</sup>	.673	<b>.646</b>	4.08469	.673	24.680	3	36	.000	2.443

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji determinasi dengan menggunakan *R Square* 0,646 atau 64,6% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan

variabel kinerja (Y) sebesar 64,6%. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien  $D = R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasinya sebesar 64,6%. Artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 64,6% oleh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi.

2. Nilai R sebesar 0,673 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.37**  
**Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi**

No	Rata-Rata Keterangan	
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

## A. Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, hasil dari koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,679 dan signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan 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 5,470 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan

dengan kinerja karyawan di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai, secara bersamaan sebesar 0,679 satuan. Dengan kata lain ketika kepemimpinan di CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang terdiri dari perofesional, tujuan, integritas, motivasi dan pengatahuan maka kinerja CV. Yoga Solafide Finance Binjai akan menurun pula.

Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Wijaya (2014), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah yaitu motivasi kerja yang diberikan pemimpin pada karyawan masih belum maksimal.

## **2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, hasil dari koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,258 dan signifikan sebesar  $0,019 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,456 dengan sig. 0,019. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan di Cv. Yoga Solafide Finance Binjai, hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan CV. Yoga Solafide

Finance Binjai, secara bersamaan sebesar 0,258 satuan. Dengan kata lain ketika stres kerja di CV. Yoga Solafide Finance Binjai yang terdiri dari beban kerja, desakan waktu, iklim kerja, gaji dan hubungan dengan rekan kerja maka kinerja CV. Yoga Solafide Finance Binjai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Gaffar (2012), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu masih ada karyawan yang mengalami stres kerja pada beban kerja yang diberikan.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, hasil dari koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,098 dan signifikan sebesar  $0,690 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,402 dengan sig. 0,690 Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai, secara bersamaan sebesar 0,098 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di CV. Yoga Solafide Finance

Binjai yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan ketersediaan fasilitas untuk karyawan maka kinerja CV. Yoga Solafide Finance Binjai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Guan (2017) , menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu ketersediaan fasilitas untuk karyawan masih belum maksimal.

#### **4. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan stres kerja di CV. Yoga Solafide Finance Binjai, berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24.680 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada perubahan kepemimpinan dan stres kerja yang dilakukan oleh CV. Yoga Solafide Finance Binjai, akan menyebabkan meningkatnya kinerja CV. Yoga Solafide Finance Binjai secara bersamaan. Dengan kata lain ketika kepemimpinan yang terdiri dari beban profesional, tujuan, integritas, motivasi, pengetahuan . stres kerja yang terdiri dari beban kerja, desakan waktu, iklim kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja

maka kinerja karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 – 4 yaitu motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan masih belum maksimal, masih ada karyawan yang mengalami stres kerja pada beban kerja yang diberikan, ketersediaan fasilitas untuk karyawan masih belum maksimal, masih ada karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,646 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 64,6\% = 35,4\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti budaya organisasi dan kompensasi, dan lain-lain.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel penelitian kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 5,470 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,470 > 2,028$ ) dan nilai Sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pangaruh dari kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679 satuan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel penelitian kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 5,456 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,456 > 2,028$ ) dan nilai Sig  $< 0,019$  ( $0,019 < 0,05$ ). Besarnya pangaruh dari stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258 satuan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yoga Solafide Finance Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel penelitian lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,402 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,402 > 2,028$ ) dan nilai Sig  $< 0,690$  ( $0,690 > 0,05$ ). Besarnya pangaruh dari lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,098 satuan.
4. Kepemimpinan dan stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan



berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Yoga Solafide Finance Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,680 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 2,87 = (24,680 > 2,87).

## **B. Saran**

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

1. Disarankan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan yang khususnya CV. Yoga Solafid Finance Binjai. Perlu bagi seorang pemimpin untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya guna menunjang kinerja dan hasil yang di dapat untuk kemajuan perusahaan. Apabila perusahaan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi.
2. Disarankan kepada perusahaan agar lebih meringankan stres kerja yang di alami karyawan dengan tidak memberikan beban pekerjaan yang terlalu banyak yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.
3. Disarankan kepada perusahaan harus memberikan fasilitas yang lebih baik untuk karyawannya dikarena semakin baik fasilitas yang ada di perusahaan tersebut maka semakin baik pula kinerja karyawannya yang ada diperusahaan tersebut.

4. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang kurang mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya, dan perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Danang, Sunyoto, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakaeta: Buku Seru
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, (2012). *Prilaku Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto, (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Kartono, K.(2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo persada
- Moehariono, (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moejiono, (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Manullang, dan Manuntun Pakpahan (2014).*Metode Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*.
- Matondang, (2015). *Kepemimpinan Budaya organisasi Dan Manajemen Strategik* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nawawi, Hadari. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-4 Yogyakarta. Gadjadara University Press
- Nitisemito Dalam Setiawan. (2016) *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gahalia Indonesia
- Quick dan Quick (2014). *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Rusiadi et al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press
- Robbin, (2012), S. & Judge, T (2012). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbin, S. P. (2014) *Prilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I, Murai Kencana.Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Setiyana, (2013), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta.
- Sopiah, (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, S.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofiandy, (2014) *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Terry, R. G.,dan Leslie W. R. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Winardi, (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, (2013). *Kompetensi Dalam Kepemimpinan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

**Jurnal:**

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.
- Bryan Johannes Tapi. 2014 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Jurnal "Acta Diurna"* Vol. 3, No.1
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No. 1
- Hermita, (2011), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO)* Pongkp.e Skripsi Fakultas Universitas Hasanudin Makasar.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, A. P. (2019). Dampak Pengetahuan Pajak Dan Kualitas Pelayanan Petugas Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (STUDI KASUS: KPP PRATAMA BINJAI). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 207-224.
- Nuruhidayah, Siti. 2018 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serangan Surakarta*. Skripsi. Prodi manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama IslamNegeri Surakarta.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. *JEpa*, 3(1), 1-10.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Zainul, Hidayat. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Lumajang : Universitas Muhammadiyah Lumajang.

**Website :**

<http://repository.uin-suska.ac.id/4286/3/10.%20BAB%2011%281%29.pdf> Diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09.00 Wib.

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/12136/f.%20BAB%2011.pdf?sequence=6&isAllowed=y> diakses pada tanggal 8 Agustus 2019, pukul 09.00 Wib.

<http://repository.unpas.ac.id/13799/4/9.%20BAB%2011>. pdf diakses pada 8 Agustus 2019, pukul 09.00 Wib.

<http://eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%202%20-08404241017>. pdf diakses pada 8 Agustus 2019, pukul 09.00 Wib.