

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Mangkunegara (2007 : 67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mahsum (2009 :25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran , tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam *strategi planning*.

Menurut Sembiring (2012 : 82) kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (resources), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut masukan (input).

Menurut Simanjuntak (2005), "Kinerja adalah tingkatan 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 beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

2. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) : Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Tujuan penilaian kinerja menurut Syafarudin Alwi (2010:191) adalah : Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development, penilaian harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu

Variabel inidividu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, gaya kepemimpinan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyaluran dan temperatur.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Jadi bagaimana kebijakan organisasi atau perusahaan mampu atau tidak dalam menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan tolak ukur penilaian kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:376) ada 5 indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2003), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Winardi (2000:78), gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Menurut Rivai (2002:122)

ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan 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 kerjasama antara atasan dengan 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 pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan. Ralph White dan Ronald Lippitt (dalam Winardi, 2000: 79) mengemukakan skema tiga macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tiga Macam Gaya Kepemimpinan

OTORITER	DEMOKRATIS	LAISSEZ-FAIRE (BEBAS)
1. Semua determinasi “policy”	1. Semua “policies” merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.	1. Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin.
2. Teknik-teknik dan langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, hingga langkah-langkah mendatang senantiasa tidak pasti.	2. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasihat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih.	2. Macam-macam bahan disediakan oleh pemimpin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan. Ia tidak turut mengambil bagian dalam diskusi kelompok.
3. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota.	3. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok.	3. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.
4. “Dominator” cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota; ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.	4. Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental, tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.	4. Komentar spontan yang tidak frekuen atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian.

Sumber: Winardi (2000:79)

6. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan indikator sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Di PT.Arina Multi Karya divisi PT.Nestle Medan memiliki beberapa pemimpin yang tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, salah satunya dari segi sifat dan kebiasaan. Ada beberapa leader yang memiliki sifat dan kebiasaan kurang baik, tidak bisa menentukan sikap berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi, kurang memberikan arahan yang baik terhadap bawahannya dan kurang bekerjasama terhadap sesama leader yang lainnya.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Keith Davis ada 4 faktor yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan gaya kepemimpinan (Mifta 2007:33-34) yaitu:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial Kepemimpinan

cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi Para pemimpin secara

relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan. Seorang pemimpin yang

berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

8. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya. Kinerja dapat dicapai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi / perusahaan dapat mengembangkan suatu gaya kepemimpinan kontingensi / situasional (Fiedler dalam Toha 2001:36). Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan, hal ini berdasarkan pada pernyataan Ramli dan Warsidi (2001:184) yang menyatakan bahwa “Tindakan atau gaya kepemimpinan terhadap pengikutnya dalam melaksanakan tugas akan memberikan pengaruh nyata pada hasil kerja yang mereka capai. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat.

9. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung, seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Nitesemito (2000:171-173), hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki

status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Danang Sunyoto (2012), Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

10. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.)

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

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

11. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992,159) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melaukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hububgan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap

tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Sarwanto, indikator lingkungan kerja yang baik antara lain adalah sebagai berikut:

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

12. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi (Sumamur, 1986: 49). Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut

menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas. (Tyssen, alih bahasa Hadyana, 1996:7).

Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

B. Penelitian Terdahulu

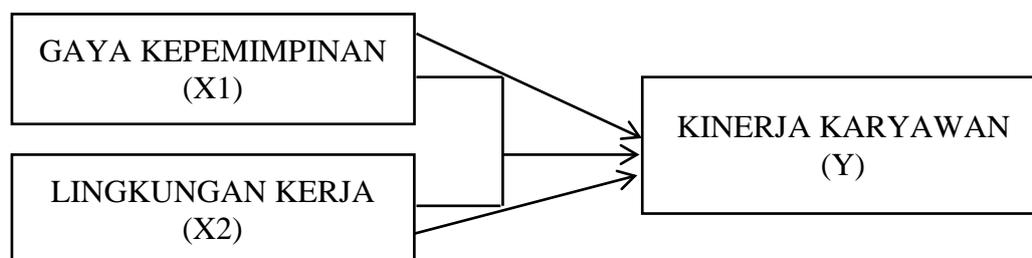
Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tujuan dan Teknik Analisis	Hasil
1	Novi Syahrifadilla (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT.Carsurindo Superintendent Medan	Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT.Carsurindo Superintendent Medan. Teknik Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan koefisienregresi sebesar 0,451 dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar

				0,11 dibawah 0.05 pada PT. Carsurindo Superintendent.
2	Rikki Lingga (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Altrak 1978 Cab.Medan	Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Altrak 1978 Cab.Medan. Teknik Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Cab.Medan
3	Alvi Anbri (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayon Medan.	Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayon Medan. Teknik Analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas.	Hasil uji simultan (Uji-F), menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 22,985 lebih besar dari t-tabel sebesar 3,31 pada tingkat signifikansi 5 % yang artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayon Medan.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan urain penelitian diatas, penulis membuat kerangka konseptual dalam bentuk skema sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006:306).

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Arina Multikarya Divisi PT.Nestle Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Arina Multikarya Divisi PT.Nestle Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Arina Multikarya Divisi PT.Nestle Medan.

