

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI MKSO  
TEBU PT. SGN KABUPATEN DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH :**

**JODI EL ROEHY SIRINGO-RINGO**

**218220028**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/5/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/5/26

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PELAKSANA DI MKSO TEBU PT.  
SGN KABUPATEN DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

*Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Studi SI Agribisnis di Fakultas Pertanian  
Universitas Medan Area*

**JODI EL ROEHY SIRINGO-RINGO**  
**218220028**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 7/5/26

Access From (repository.uma.ac.id)7/5/26

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI MKSO TEBU PT. SGN KABUPATEN DELI SERDANG  
Nama : JODI EL ROEHY SIRINGO-RINGO  
Npm : 218220028  
Fakultas/Prodi : PERTANIAN/AGRIBISNIS

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

  
Prof. Dr. Ir. Yudiant Lubis M.MA  
Dosen Pembimbing

Diketahui Oleh :

Diketahui Oleh :



Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si  
Dekan Fakultas Pertanian



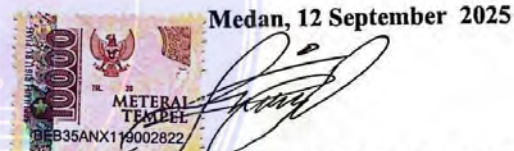
Dr. Tennisya Febrivanti Suardi, SP, MP  
Ketua Program Studi Agribisnis

Tanggal Lulus : 12 September 2025

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**Jodi El Roehy Siringo - ringo**

**218220028**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jodi El Roehy Siringo-ringo

Npm : 218220028

Program Studi : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Jenis Karya : Skripsi

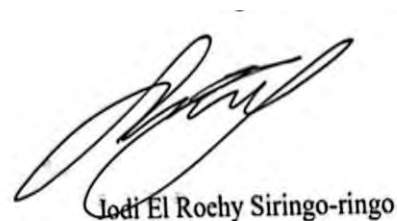
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Mkso Tebu Pt. Sgn Kabupaten Deli Serdang”

Dengan hak bebas *royalty noneksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media atau formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya :

Medan, 12 September 2025

Yang Menyatakan

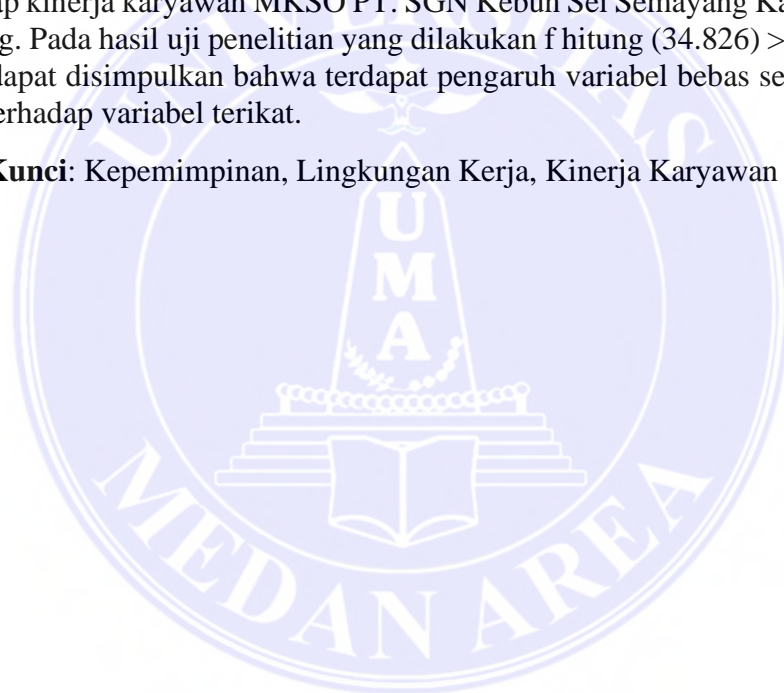


Jodi El Roehy Siringo-ringo

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang. Penelitian ini menggunakan observasi lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan wawancara, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1) nilai t hitung sebesar t hitung (3.504) > t tabel (1.683). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan Kerja nilai t hitung sebesar (2.974) > t tabel (1.683). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan dalam penelitian adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang. Pada hasil uji penelitian yang dilakukan f hitung (34.826) > f tabel (3.23) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

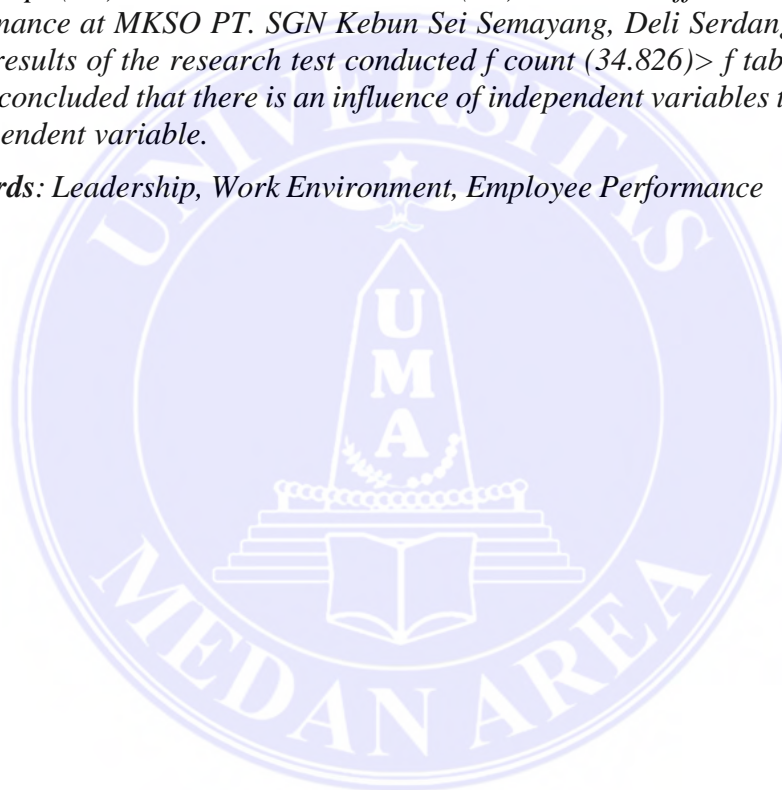
**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze how the influence of leadership style and work environment on employee performance at MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang. This study uses field observations using research instruments in the form of questionnaires and interviews, this type of research is quantitative descriptive. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study are Leadership (X1) t value of 3.504 > t table 1.683. So it can be concluded that there is an influence of the leadership variable (X1) on employee performance (Y). Work environment t value of 2.974 > t table 1.683. So it can be concluded that there is an influence of the work environment variable (X2) on employee performance (Y). The conclusion of the study is that leadership (X1) and work environment (X2) have an effect on employee performance at MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang, Deli Serdang Regency. In the results of the research test conducted f count (34.826) > f table (3.23) it can be concluded that there is an influence of independent variables together on the dependent variable.*

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Employee Performance



## RIWAYAT HIDUP

Jodi el roehy siringo ringo lahir pada tanggal 07 Agustus 2002 di Medan provinsi Sumatera Utara. Anak dari bapak J. Siringo ringo dan ibu N. Hutabalian Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di Sekolah Dasar Katolik Diski, Kabupaten Deli Serdang. Kemudian masuk sekolah menengah pertama di Sekolah Menengah Pertama Swasta Methodist Binjai, Kabupaten Binjai Provinsi Sumatera Utara. Dan Sekolah Menengah Atas di Swasta Santo Thomas 3 Medan.

Pada tahun 2021 menjadi mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Pada Program Studi Agribisnis. Selama mengikuti perkuliahan penulis pernah melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PTPN 1 Kebun Bulu Cina.

## KATA PENGANTAR

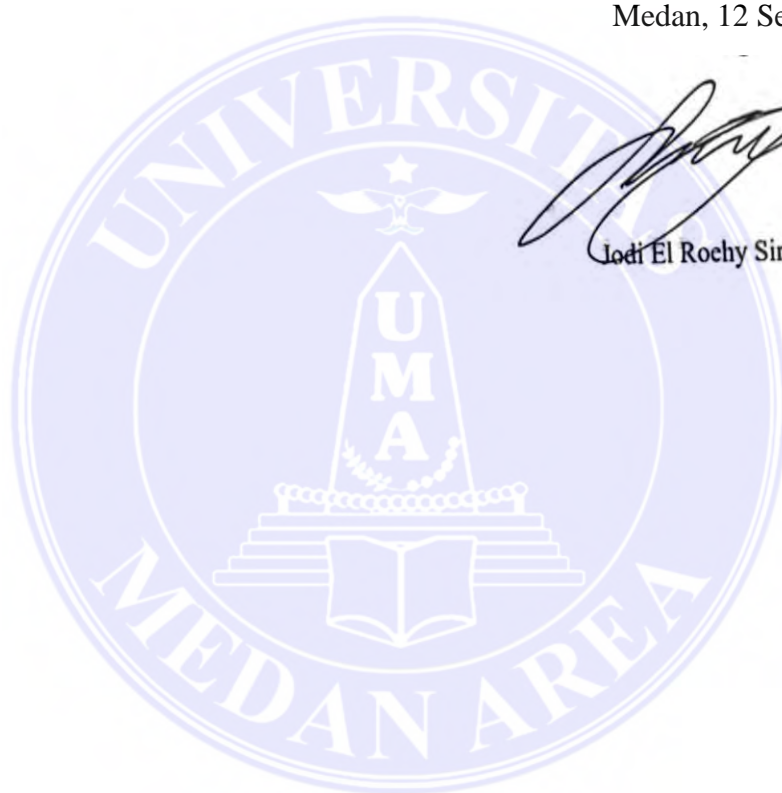
Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, kepada penulis dan kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di MKSO Tebu PT.SGN Kabupaten Deli Serdang”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu program menyelesaikan studi S1 program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, MSi selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area
2. Dr. Tennisya Febriyanti Suardi, SP., MP selaku Ketua Program Studi Agribisnis Universitas Medan Area
3. Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis M.MA selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama penyusunan proposal ini
4. Seluruh dosen dan staff pengajar program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
5. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
6. Teman teman mahasiswa yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi Penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga penulis skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi pembaca dan khususnya bagi penulis, Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 12 September 2025



*Jodi El Roehy Siringo-Ringo*

Jodi El Roehy Siringo-ringo

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.5 Kerangka Pemikiran.....	17
1.6 Hipotesis.....	19
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>21</b>
2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	21
2.2 Indikator kepemimpinan.....	25
2.3 Lingkungan Kerja.....	31
2.4 Kinerja Karyawan.....	37
2.5 Kaitan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Agribisnis.....	46
2.6 Startegi Yang Dapat Digunakan Untuk Meningkatkan Kinerja Msdm Agribisnis Di Indonesia.....	47
2.7 Penelitian Terdahulu.....	49
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	52
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	52
3.3 Populasi Dan Sampel.....	52
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	53

3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	53
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	54
3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	54
3.7 Metode Analisis Data .....	55
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
3.7.2 Uji Hipotesis .....	56
3.8 Definisi Operasional .....	58
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
4.1 Gambaran Umum MKSO PT. SGN Kabupaten Deli Serdang .....	61
4.2 Karakteristik responden karyawan mkso PT. SGN Kabupaten Deli Serdang .....	62
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
5.1 Hasil .....	67
5.1.1 Uji Validitas.....	67
5.1.2 Uji Realibilitas .....	70
5.1.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	71
5.1.4 Uji Hipotesis .....	73
5.1.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
5.2 Pembahasan .....	77
5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
5.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1.	Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2024 .....	9
2.	Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2023 .....	9
3.	Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2022.....	10
4.	Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2021.....	10
5.	Data Nama Karyawan MKSO PT.SGN Kabupaten Deli Serdang 2025.....	12
6.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
7.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Usia .....	64
8.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Lama Bekerja .....	65
9.	Karakteristik Responden Karyawan PT. SGN Kebun Sei Semayang Berdasarkan Pendidikan .....	66
10.	Uji Validitas Kepemimpinan.....	67
11.	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	68
12.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	69
13.	Uji Realibilitas Kepemimpinan .....	70
14.	Uji Realibilitas Lingkungan Kerja.....	71
15.	Uji regresi linear berganda .....	72
16.	Uji f .....	74
17.	Uji t.....	75
18.	Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	76

## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran .....	19
2.	Peta Wilayah MKSO PT. SGN Kabupaten Deli Serdang .....	62



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	90
2	Karakteristik Responden .....	96
3	Tabulasi Data Kepemimpinan(X1) .....	97
4	Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X2) .....	99
5	Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y) .....	102
6	Hasil Olah Data .....	108
7	Tabel Uji t dan Uji f.....	111
8	Surat Izin Riset .....	113
9	Surat Selesai Penelitian .....	114
10	Dokumentasi.....	115

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah maupun perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Miskiani, 2020).

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia begitu pula pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan senang atau tidak dengan bekerja di tempat tersebut untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dan sangat ditentukan oleh banyak faktor. Namun sekian banyak faktor penting sebagai penentuan tersebut faktor kepemimpinan bukan faktor yang terpenting. faktor kepemimpinan dikatakan faktor yang terpenting karena fungsi seorang

pemimpin adalah mendorong seluruh anggotanya untuk memanfaatkan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Helmi, 2022).

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi pengikutnya tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Pemimpin ialah seseorang yang diamanahkan untuk memimpin pengikutnya ke arah yang sudah ditetapkan. Pemimpin yang bijaksana dan mampu merangkul semua pengikutnya adalah pemimpin yang sesungguhnya di andalkan orang-orang yang dipimpinya. Dengan kata lain, dengan kepemimpinannya orang-orang yang dipimpinya ikut maju bersama dengannya. Perlu diketahui bakat kepemimpinan ini bukan sesuatu yang sedari lahir ada, tetapi muncul melalui keterampilan dan pengalaman yang tumbuh dan berkembang untuk terus menggali potensi dalam dirinya (Prasetyo, 2021).

Kepemimpinan adalah salah satu elemen penting dalam manajemen yang mempengaruhi bagaimana organisasi dapat mengarahkan, mendorong, dan memberikan arahan kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai pemimpin dalam suatu organisasi, manajer harus dapat memberikan teladan yang baik, menetapkan visi dan misi yang jelas, serta menciptakan iklim kerja yang positif.

Menurut Robbins (2018), gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Gaya kepemimpinan yang transformasional, yang berfokus pada pengembangan individu dan peningkatan kualitas, misalnya, dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Sementara itu, kepemimpinan yang bersifat otoriter atau tidak mendukung karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja.

Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi seperti kecenderungan karyawan untuk melanggar aturan perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pemimpin di mana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi di dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi.

Penelitian oleh Nugroho et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan komunikatif memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, karena dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah atau tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan karyawan kurang semangat untuk bekerja dengan maksimal. Dalam konteks sektor perkebunan, pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tantangan dan dinamika yang ada. Teori kepemimpinan yang paling relevan dan dibutuhkan di sektor perkebunan adalah teori yang bersifat fleksibel, kontekstual, dan berorientasi pada hasil serta manusia.

Di sisi lain, lingkungan kerja juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan fisik dan non fisik yang ada di tempat kerja dapat memberikan dampak signifikan

terhadap produktivitas, kepuasan, serta kesehatan karyawan. Dalam melakukan semua tugas dan pekerjaan, seorang pemimpin dan pengikutnya membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja setiap orang itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat membantu setiap orang di tempat tersebut merasa nyaman dan mampu menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan baik.

Penelitian oleh Dewa et al. (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang memiliki hubungan yang baik antar karyawan, serta dukungan atasan yang terbuka dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, juga menjadi faktor penting dalam menciptakan semangat dan produktivitas kerja yang tinggi.

Pentingnya faktor lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan juga ditekankan dalam penelitian yang menilai bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang positif di antara karyawan, memperbaiki hubungan antar karyawan, dan meningkatkan kualitas kolaborasi tim, yang semuanya berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Dalam lingkungan kerjapun, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menghargai, membimbing, dan melatih orang-orang di bawahnya yang secara langsung bertanggung jawab juga kepadanya. Hanya pemimpin yang baiklah yang dapat membina semua pegawai dengan tangan terbuka dan kesabaran. Dengan begitu pegawai akan selalu membantu pemimpin untuk menyiapkan semua yang dibutuhkan olehnya (Hasibuan, 2022). sedar

Lingkungan Kerja Fisik yang Kondusif Menurut, Robbins dan Judge (2017), lingkungan fisik mencakup kondisi seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebisingan, dan kebersihan yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pekerja. Di perkebunan, terutama yang berlokasi di daerah tropis dengan cuaca ekstrim, lingkungan fisik yang baik sangat penting untuk mencegah kelelahan dan penyakit akibat kerja

Lingkungan Kerja Psikososial yang Mendukung, Menurut Schein (2010), lingkungan psikososial meliputi hubungan interpersonal, komunikasi, dan budaya organisasi yang sehat. Di perkebunan, kepemimpinan yang suportif dan hubungan kerja yang harmonis antar buruh dan mandor dapat meningkatkan kualitas dan loyalitas

Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat (K3), Menurut Hasibuan (2016), aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kunci untuk mencegah kecelakaan dan gangguan kesehatan di tempat kerja. Sektor perkebunan rentan terhadap risiko seperti penggunaan alat berat dan bahan kimia, sehingga lingkungan kerja harus mematuhi standar K3.

Dalam dunia organisasi modern, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen yang sangat vital untuk menentukan sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan tanaman tebu, MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang menghadapi tantangan yang tidak ringan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini perlu dikaji lebih lanjut agar dapat ditemukan solusi yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai produktivitas yang optimal. Dua faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Setiap Perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat, khususnya di perusahaan Perkebunan seperti :

Kualitas kerja di perkebunan mengacu pada seberapa baik hasil pekerjaan karyawan dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator ini mencakup beberapa aspek: Ketelitian dan Keterampilan: Hasil kerja dinilai dari tingkat ketelitian, keterampilan, dan kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas, seperti pemetikan buah, pengangkutan, dan penanganan hasil panen. Kesalahan seperti memanen buah yang belum matang atau meninggalkan buah di lapangan akan menurunkan mutu produk dan produktivitas. Kesempurnaan Tugas: Kualitas kerja juga diukur dari kesempurnaan tugas yang dikerjakan, yang mencerminkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam menerapkan teknik kerja yang benar. Minimnya

Kesalahan: Semakin sedikit kesalahan dalam proses kerja, semakin tinggi kualitas kerja yang dihasilkan (Tarigan, R 2023).

Produktivitas dan Efisiensi Kerja, Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Di perkebunan, pekerja harus mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan baik agar hasil panen dan perawatan tanaman optimal.

Loyalitas karyawan adalah sikap setia, dedikasi, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Di perkebunan, loyalitas tercermin dalam: Ketekunan dan konsistensi dalam bekerja serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Kepatuhan terhadap peraturan dan nilai perusahaan, serta kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Partisipasi aktif dalam mendukung tujuan organisasi dan bertahan menghadapi tantangan pekerjaan. Loyalitas karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, retensi tenaga kerja, dan tercapainya target Perusahaan (Hasibuan, 2022)

Ketepatan dalam kinerja karyawan di perkebunan biasanya merujuk pada dua hal utama: Ketepatan Waktu: Sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Misalnya, pemanenan harus selesai pada jam tertentu agar hasil panen tetap segar dan tidak menurunkan kualitas produk. Ketepatan Prosedur: Karyawan harus mematuhi prosedur kerja yang berlaku, seperti teknik panen yang benar, penggunaan alat yang sesuai, dan pelaporan hasil kerja secara tepat. Ketepatan prosedur ini

mencegah terjadinya kerusakan hasil panen dan meningkatkan efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2017).

MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang, merupakan jenis Perusahaan BUMN dan salah satu bagian/naungan dari PT Perkebunan Nusantara III. Kebun Bulu Cina dulunya merupakan aset milik perusahaan perkebunan Belanda bernama Deli Maatschappij. Setelah nasionalisasi perusahaan perkebunan Belanda di Sumatera Utara pada tahun 1960 melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30, perusahaan tersebut resmi menjadi milik dan dikelola oleh pemerintah Indonesia.

Pada awalnya, perusahaan ini bernama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN). Kemudian, pada tahun 1985, nama perusahaan berubah menjadi PPN Baru hingga tahun 1989. Selanjutnya, pada tahun 1996, melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7, PTP IX dan PTP II resmi dileburkan menjadi PT Perkebunan Nusantara II (Persero) atau PTPN II hingga saat ini. Pada awal dikelolanya oleh pemerintah Indonesia, Perusahaan Perkebunan ini bernama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN). Kemudian pada tahun 1985 berubah menjadi PPN Baru sampai tahun 1989. Kemudian pada tahun 1996 tepatnya pada tanggal 14 Februari 1996 melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia NO. 7, PTP IX dan PTP II resmi dibubarkan menjadi PT Perkebunan Nusantara II atau bisa disingkat PTPN II. Tahun 2024 kebun sei semayang masuk ke dalam MKSO PT. SGN hingga sekarang. Berikut Data Karyawan Pimpinan MKSO tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang.

**Tabel 1. Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2024**

NAMA	URAIAN PEKERJAAN
NATALIA GINTING	Asisten Kepala
ANDILAW RICO DOANI S	Asisten Tanaman
REPDYANSARI SIREGAR	Asisten Tanaman
M. RADITYA SOWAN S	Asisten Tanaman
ARIF SETIAWAN	Asisten Tanaman
DIMAS PERDANA S	Asisten Tanaman
RENGGA LAKSAMANA P	Asisten Tanaman
JUMADI MATANARI	Asisten Admie

*Sumber: PT. SGN Kabupaten Deli Serdang, 2024*

**Tabel 2. Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2023**

NAMA	URAIAN PEKERJAAN	GOL	TANGGAL MASUK KERJA
M. Deddy Surya Putra, SP	Manager	IVA/06	01/08/2000
Guspar EE Purba, SP, MM	Kadistan Sawit	IVA/06	01/08/2000
Fachri Prima Putra	Asisten Admie	IIID/08	01/10/2000
Agus Anwar Hutagalung	Asisten Teknik	IIIC/05	01/04/1994
OK Zulkhairi	Ast. Tanaman sawit	IIID/07	01/08/2000
Harianto	Asisten Tebu	IIIB/08	20/10/1983
Robinson Surbakti	Asisten Tebu	IIIA/04	01/10/1988
Suryadi Rahman	Asisten Tebu	IIIA/02	01/02/2018
Rudi Sitompul	Asisten Tebu	IIIA/02	01/02/2018

*Sumber: PT. SGN Kabupaten Deli Serdang, 2023*

**Tabel 3. Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2022**

NAMA	URAIAN KERJA
Sabar Tarigan	Asisten Kepala
M. Arif Ritonga	Asst. Tanaman Tebu
Angga Suhada Damanik	Asst. Tanaman Tebu
Zulfadli Adha Nasution	Asst. Tanaman Tebu
Mhd. Raditya Sowan Saputra	Asst. Tanaman Tebu
M. Arif Ritonga	Asst. Tanaman Tebu
Angga Suhada Damanik	Asst. Tanaman Tebu
Mhd. Raditya Sowan Saputra	Asst. Tanaman Tebu

*Sumber: PT. SGN Kabupaten Deli Serdang, 2022*

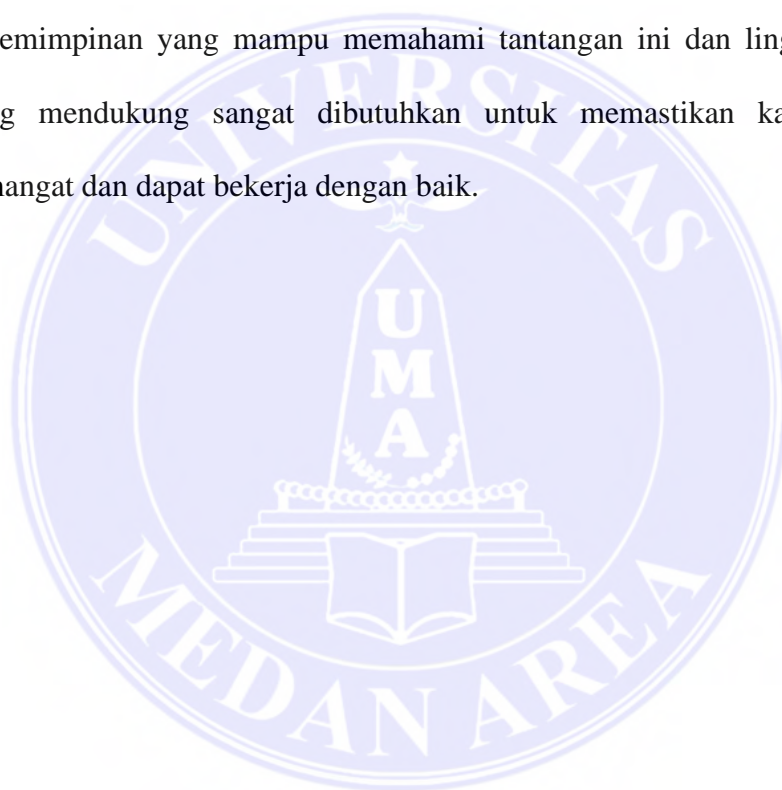
**Tabel 4. Data Karyawan Pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang 2021**

NAMA	URAIAN PEKERJAAN	GOL	TANGGAL MASUK KERJA
M. Deddy Surya Putra, SP	Manager	IVA/06	01/08/2000
Guspar EE Purba, SP, MM	Kadistan Sawit	IVA/06	01/08/2000
Fachri Prima Putra	Asisten Admie	IIID/08	01/10/2000
Agus Anwar Hutagalung	Asisten Teknik	IIIC/05	01/04/1994
OK Zulkhairi	Ast. Tanaman sawit	IIID/07	01/08/2000
Hariato	Asisten Tebu	IIIB/08	20/10/1983
Robinson Surbakti	Asisten Tebu	IIIA/04	01/10/1988
Suryadi Rahman	Asisten Tebu	IIIA/02	01/02/2018
Rudi Sitompul	Asisten Tebu	IIIA/02	01/02/2018

*Sumber: PT. SGN Kabupaten Deli Serdang, 2021*

Berdasarkan tabel 1, 2, 3, 4 diatas dijelaskan bahwa tabel tersebut merupakan tabel data karyawan pimpinan MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli Serdang tahun 2021 – 2024.

MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agroindustri. MKSO PT. Sei semayang, yang merupakan bagian dari perusahaan perkebunan besar milik negara, memiliki karakteristik operasional yang unik dan tantangan tersendiri dalam hal manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja di kebun ini berinteraksi dengan alam dan kondisi kerja yang seringkali menuntut fisik yang prima dan ketahanan mental yang baik. Oleh karena itu, peran kepemimpinan yang mampu memahami tantangan ini dan lingkungan kerja yang mendukung sangat dibutuhkan untuk memastikan karyawan tetap semangat dan dapat bekerja dengan baik.



**Tabel 5. Data Nama Karyawan MKSO PT.SGN Kabupaten Deli Serdang 2025**

NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN	UMUR
Sunarto	KRANI DP VI	SMA	53
Ratno Timur Tarigan	MANDOR TEKNIK/TRANSPORT	SMA	52
Muhammad Rivana Maulana	KRANI PEMBUKUAN	SARJANA	43
Krismanto Oshikawa Manurung	KRANI FINEC	SARJANA	29
Misman II	Operator (TRB/TRR)	SMA	53
Suryadi S	Operator (TRB/TRR)	SMA	51
Zulkarnaen	Operator (TRB/TRR)	SMA	51
Risnawan	KRANI I BULU CINA	SMA	48
Warsiono	PETUGAS AGAMA	SMA	51
Watno	Karyawan MBT	SMA	54
Suhadi	DANRU	SMA	54
Samsul Bahri	SATPAM	SMA	53
Julianto	SATPAM	SMA	53
Feriadi	SATPAM	SMA	54
Suharno	SATPAM	SMA	54
Samsudi	Karyawan MBT	SMA	55
Suwiono	PENGAMAT DP I	SMP	51
Aksi Tanaka	PELAYAN KANTOR	SMA	50
Lely Widyastuti	KRANI DP I	SMA	51
Triono Joko	PENGAMAT DP I	SMA	53
Sucipto	PENGAMAT DP III	SMP	53
Sutrisno	PENGAMAT EWS RY A	SMA	52
Suwiono	Karyawan MBT	SMA	54
Saptono	PENGAMAT DP I	SMA	54
Edwin Gunawan	Karyawan MBT	SMA	55
Poniman	PENGAMAT DP III	SMP	54
Sutrisyadi	PENGAMAT DP II	SMP	54
Suriadi	TUKANG SIPIL	SMA	52
Harianto M	PENGAMAT DP V	SMA	51
Legianto	PENGAMAT DP V	SMP	51
Selamat D	PENGAMAT DP V	SMP	53
Nursalim	PENGAMAT DP IV	SMA	54
Akbar Maulana	KRANI DP IV	SARJANA	30
Muhammad Rindang Oloan	KRANI TANAMAN (TUK TEBU)	SARJANA	29
Situmorang		SARJANA	29
Budi Anjasmara	KRANI DP III	SMA	52
Muliana	KRANI GUDANG	SARJANA	48
Achmadi Gp Sembiring	PEMBANTU TUKANG SIPIL	SARJANA	48
Alvin Tria Ginting	PENGAMAT DP IV	SARJANA	28
Wylmar Wirabuana	PENGAMAT DP IV	SARJANA	25
Abdullah Ibnu Zubair Gurning	PENGAMAT DP II	SARJANA	28
Rahmat Subandi	Operator (TRB/TRR)	SMP	33
Angga Dharmawan	Operator (TRB/TRR)	SMA	28
Ghaly Ardiano	Operator (TRB/TRR)	SMA	28
Satria Try Wijaya	Operator (TRB/TRR)	SMA	28

*Sumber: PT. SGN Kabupaten Deli Serdang, 2025*

MKSO PT. SGN Kebun sei semayang merupakan naungan dari PT Perkebunan Nusantara III yang mengusahai komoditas tanaman tebu. Pada saat ini (tahun 2025) jumlah karyawan pelaksana di MKSO PT. SGN Kebun bulu cina berjumlah 44 orang, yang dimana sebelumnya pada tahun 2020 berjumlah 156 orang. Pada tahun 2025 bulan Januari terjadi perubahan dan pergantian pimpinan di MKSO PT. SGN Kebun sei semayang yang dimana sebelumnya pemimpin tertinggi di kebun bulu cina ialah manajer, yang sekarang berubah menjadi manajer tanaman. Dari segi fungsi, manajer tanaman ini memiliki peran dan fungsi yang sama dengan manajer, namun manajer tanaman ini di pegang oleh 2 orang yang berbeda. Yang peran pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tujuan Perusahaan tersebut.

Sensus merupakan metode pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen dalam suatu populasi, tanpa ada pengecualian. Secara teoritis, pendekatan sensus diyakini memberikan gambaran paling akurat mengenai kondisi populasi pada waktu tertentu karena cakupan datanya menyeluruh. Pendekatan ini sering digunakan dalam penelitian kependudukan, ekonomi, serta perencanaan kebijakan publik yang membutuhkan data makro.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2020, sensus adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pencacahan semua unit populasi di seluruh wilayah suatu negara dalam waktu tertentu, dengan tujuan memperoleh data dasar yang lengkap dan akurat mengenai kependudukan maupun variabel lain yang dicacah secara menyeluruh.

Zainuddin (2012) menjelaskan bahwa sensus merupakan pengumpulan data terhadap seluruh populasi tanpa terkecuali, dan metode ini umum dilakukan oleh pemerintah untuk keperluan statistik serta dasar pengambilan keputusan pembangunan.

Sehingga peneliti ingin meneliti bagaimana pengaruh perubahan gaya kepemimpinan dari sikap kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana setiap pemimpin pastinya memiliki cara yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Dampak kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

Selain masalah kepemimpinan, MKSO PT. SGN Sei Semayang merupakan perusahaan naungan BUMN yang bergerak dalam usaha Perkebunan komoditas tebu yang dimana sangat bersinggungan oleh wilayah lingkungan kerja yang cukup ekstrim. Berbeda dengan perusahaan pada umumnya yang memiliki lingkungan kerja yang teratur, lingkungan kerja di Perkebunan memiliki tantangan tersendiri seperti cuaca yang tidak menentu yang dimana dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dan melihat pada permasalahan yang ada, maka dari itu peneliti ingin mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Perspektif Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang”**

Di MKSO PT. SGN Kebun sei semayang, yang sebagian besar tenaga kerjanya berada di lokasi perkebunan dengan tantangan geografis dan fisik yang

berbeda dengan area perkotaan, penting untuk menjaga kualitas lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Untuk itu, peran kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat penting dalam mendorong karyawan agar tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang optimal. Meskipun MKSO PT. SGN Kebun sei semayang telah berupaya untuk meningkatkan fasilitas kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih baik, namun tantangan terkait gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut, hal ini menjadi alasan penulis mengambil judul dan lokasi penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun sei semayang. Dengan menggali hubungan antara kedua faktor tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen untuk memperbaiki kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja di kebun ini, serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi manajemen MKSO PT. SGN Kebun sei semayang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perkebunan.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang

## 1.4 Manfaat Penelitian

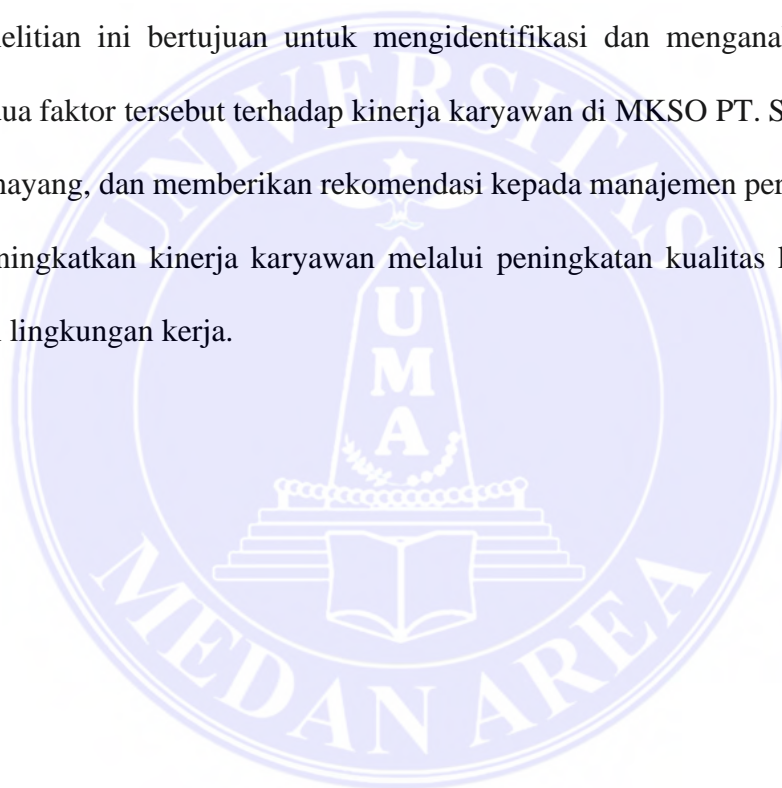
Adapun manfaat dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan dan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya adalah:

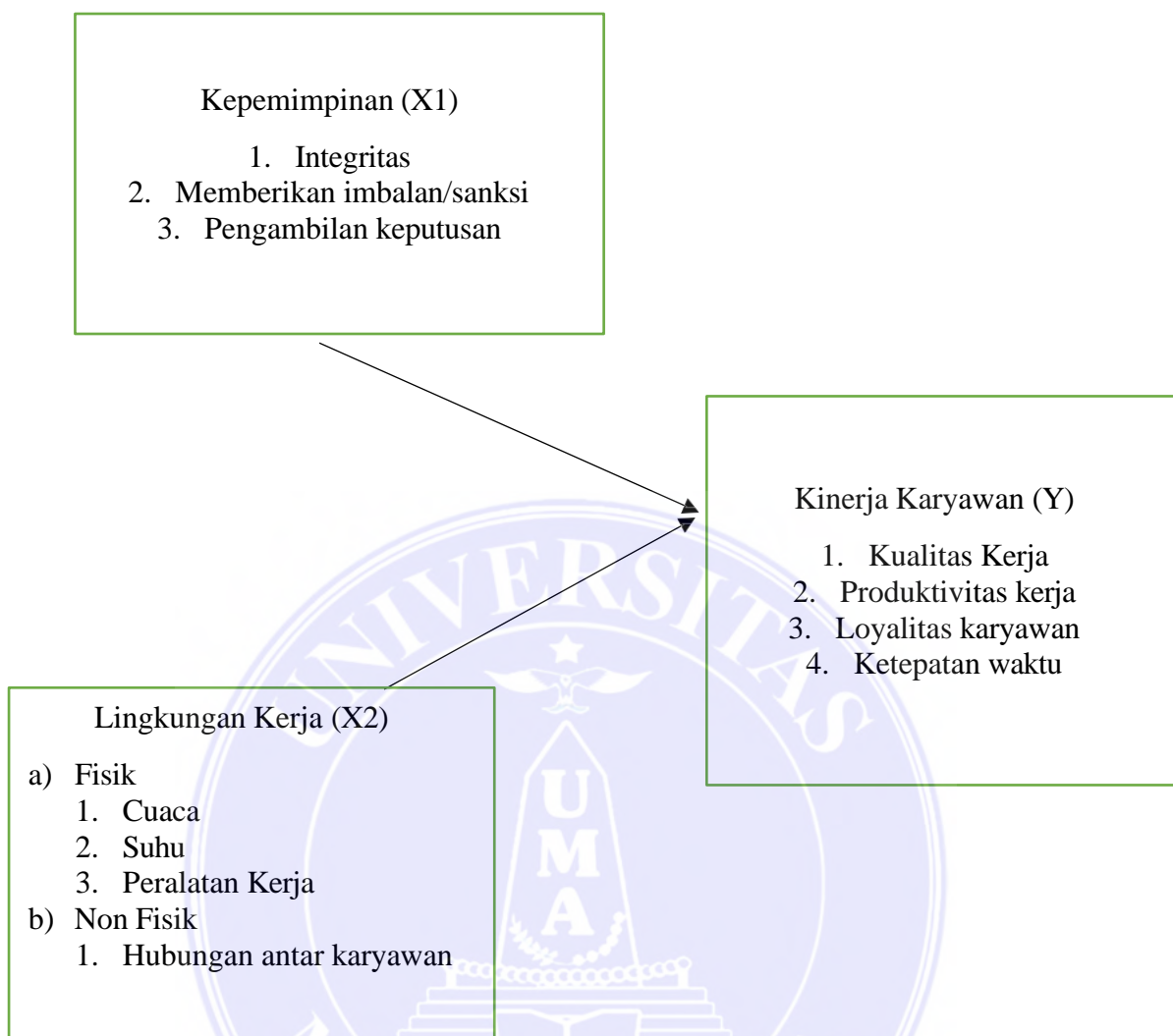
1. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pentingnya perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Akademik Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Perusahaan Diharapkan dapat menjadi acuan dan saran yang dipertimbangkan agar dapat menentukan kebijaksanaan dan sikap sebagai pemimpin bagaimana cara menentukan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dan optimal.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana Di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang. Dalam hal ini, kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan perkebunan ini. Kerangka

pemikiran ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang ada dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan pelaksana di MKSO PT. SGN Kebun sei semayang dipengaruhi oleh dua faktor utama: kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif. Kedua faktor ini memiliki peran yang saling mendukung untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kebun sei semayang, dan memberikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja.





**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## 1.6 Hipotesis

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pelaksana di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli serdang.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pelaksana di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli serdang.

H3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pelaksana di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deli serdang.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan disebut dengan istilah *leadership style*, ialah cara pemimpin dalam melakukan fungsi leadership melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Hasibuan, 2022).

George (2020) dalam bukunya mengenai kepemimpinan otentik menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah proses yang didasarkan pada integritas, transparansi, dan kesetiaan terhadap nilai-nilai dasar." Dalam definisinya, George menekankan bahwa pemimpin yang otentik harus mampu menjadi diri mereka sendiri, menginspirasi pengikut melalui ketulusan dan menunjukkan kepemimpinan yang jujur dan etis.

Bass & Avolio (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "proses di mana seorang individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan mendorong perubahan positif dalam organisasi." Mereka menekankan pentingnya pemimpin yang dapat menginspirasi pengikutnya untuk berperan dalam pencapaian tujuan jangka panjang, yang tidak hanya berbasis pada hasil tapi juga pada transformasi sosial dan budaya dalam organisasi.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan membimbing karyawan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan (Northouse, P. G. 2018).

Berikut adalah teori-teori kepemimpinan menurut para ahli:

a). Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

*Transformational Leadership* dan *Transactional Leadership* tetap menjadi dua konsep dasar yang relevan dalam teori kepemimpinan modern. Dalam beberapa penelitian terakhir, banyak fokus diberikan pada bagaimana pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikut untuk mencapai potensi tertinggi mereka melalui visi dan perubahan. Pemimpin transformasional fokus pada penciptaan perubahan yang positif dalam organisasi, sementara pemimpin transaksional lebih berfokus pada hubungan pertukaran yang lebih praktis dan berbasis imbalan.

b). Teori Kepemimpinan Berbasis *Servant Leadership*

*Servant Leadership* terus berkembang sebagai pendekatan yang berfokus pada melayani orang lain, di mana pemimpin bertindak untuk memberdayakan pengikut dan melayani kepentingan mereka. Pendekatan ini menjadi lebih relevan dalam konteks organisasi yang semakin memperhatikan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan sosial (Liden, R 2021).

c). Teori Kepemimpinan Otentik

*Authentic Leadership* telah mendapatkan perhatian lebih dalam beberapa tahun terakhir, terutama terkait dengan kepercayaan dan integritas dalam kepemimpinan. Pemimpin otentik diharapkan untuk transparan, jujur, dan konsisten dalam tindakan mereka, yang membantu menciptakan hubungan yang kuat dengan pengikut dan meningkatkan kinerja tim (Avolio, 2020).

d). Teori Kepemimpinan Adaptif

*Adaptive Leadership* yang dikembangkan oleh Heifetz dan Linsky mendapat perhatian yang lebih besar dalam konteks dunia yang terus berubah, terutama dengan tantangan global seperti pandemi dan perubahan iklim. Kepemimpinan adaptif menekankan pada kemampuan untuk menavigasi ketidakpastian dan perubahan dengan cara yang fleksibel dan responsif terhadap tantangan baru (Heifetz, 2019).

e). Teori Kepemimpinan Situasional 2.0

Model *Situational Leadership* yang pertama kali diperkenalkan oleh Hersey dan Blanchard terus berkembang, dengan aplikasi baru yang lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika tim modern. Dalam situasi yang berubah-ubah, pemimpin diharapkan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kebutuhan tim dan situasi yang ada. (Blanchard, K.,2022).

f). Teori Kepemimpinan Digital dan Teknologi

Kepemimpinan digital adalah tema yang semakin mendapat perhatian, terutama setelah dampak besar teknologi dalam dunia kerja. Pemimpin yang efektif di era digital harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi, serta memimpin tim dalam lingkungan yang semakin terhubung secara digital. (Goleman, D. 2023).

g). Teori Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan inklusif semakin relevan dengan semakin meningkatnya perhatian terhadap keragaman dan inklusi di tempat kerja. Pemimpin inklusif berfokus pada menciptakan lingkungan yang terbuka dan menyambut perbedaan, memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal (Shore, 2021).

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja mereka.

Menurut Hersey & Blanchard (Widowo, 2015:276) menjelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu :

1. *Telling* (menjelaskan), pemimpin diharapkan dapat mendefinisikan peran yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan memberitahu pengikut apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas.
2. *Selling* (menyediakan), pemimpin menyediakan bagi pengikut dengan instruksi yang terstruktur dan juga supportif.

3. *Participate* (memberikan partisipasi), pemimpin dan anggota terlibat dalam partisipasi pengambilan keputusan tentang cara terbaik menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi.

4. *Delegating* (mendelegasi), pemimpin memberikan delegasi dalam bentuk arah, petunjuk secara khusus kepada perseorangan ataupun langsung kepada kelompok kerja karyawan.

## 2.2 Indikator kepemimpinan

### 1. Integritas

Integritas merujuk pada kualitas moral seseorang yang menunjukkan konsistensi antara nilai-nilai, tindakan, dan keyakinan mereka. Seseorang yang memiliki integritas akan berperilaku jujur, adil, dan dapat dipercaya, baik dalam situasi yang tampak ataupun tidak tampak. Integritas adalah fondasi dari kepercayaan, baik dalam hubungan pribadi maupun profesional.

Dalam konteks kepemimpinan, integritas menjadi salah satu nilai inti yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh rasa hormat dan kepercayaan dari pengikutnya. Pemimpin yang memiliki integritas akan membuat keputusan berdasarkan prinsip yang jelas dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal.

#### Aspek-aspek Integritas

a). Kejujuran: Kemampuan untuk berbicara dan bertindak dengan cara yang sesuai dengan kenyataan dan fakta, tanpa menyembunyian atau pembohongan.

b). Konsistensi: Perilaku yang konsisten antara apa yang dikatakan dan dilakukan, serta kesetiaan terhadap nilai-nilai etika dan moral yang dijunjung.

c). Keberanian Moral: Kemampuan untuk membuat keputusan yang benar meskipun hal tersebut bisa jadi tidak populer atau bertentangan dengan kepentingan pribadi.

Pemimpin yang memiliki integritas dapat dipercaya oleh pengikutnya dan mampu membangun budaya yang sehat dalam organisasi. Integritas juga menciptakan lingkungan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. Pemimpin yang integritasnya kuat biasanya lebih dihormati, diikuti, dan lebih mampu mengatasi

## **2. Memberikan imbalan/sanksi**

### **a). Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan**

Imbalan terhadap Kinerja Karyawan Imbalan diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja yang baik dari karyawan, yang bertujuan untuk mendorong mereka untuk tetap bekerja dengan produktif dan mencapai tujuan organisasi. Imbalan yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan loyalitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu.

Menurut Armstrong (2021) imbalan yang diberikan secara konsisten dan adil berfungsi sebagai motivator utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian imbalan yang baik memengaruhi kualitas kerja, baik intrinsik (dari dalam diri karyawan) maupun ekstrinsik (hadiah fisik atau pengakuan sosial). Imbalan finansial seperti bonus atau kenaikan gaji serta pengakuan non-finansial

seperti penghargaan karyawan berprestasi menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Singh (2020) menyimpulkan bahwa imbalan yang diberikan berdasarkan pencapaian yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, mereka menunjukkan bahwa sistem imbalan yang adil dan transparan dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada peningkatan kinerja jangka Panjang.

#### b). Pemberian Sanksi terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian Sanksi terhadap Kinerja Karyawan Pemberian sanksi atau hukuman digunakan untuk mengendalikan perilaku yang tidak diinginkan atau kinerja yang buruk. Meskipun sanksi dapat efektif untuk mengubah perilaku dalam jangka pendek, penggunaan sanksi yang tidak bijaksana dapat berisiko merusak hubungan karyawan dan organisasi serta menurunkan kinerja mereka.

Menurut Nijstad (2020), pemberian sanksi yang konsisten dan proporsional dapat memperbaiki perilaku buruk karyawan. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa sanksi yang tidak adil atau terlalu keras dapat merugikan, seperti menurunkan semangat kerja dan meningkatkan tingkat stres karyawan, yang justru mengurangi kinerja mereka.

DeNisi & Pritchard (2021) sanksi yang berlebihan atau tidak sesuai dapat menyebabkan penurunan semangat dan ketidakpuasan kerja. Dalam hal ini, sanksi perlu diimbangi dengan umpan balik yang konstruktif untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka.

### c). Imbalan dan Sanksi dalam Pengelolaan Kinerja Karyawan

Imbalan dan Sanksi dalam Pengelolaan Kinerja Karyawan Pengelolaan kinerja yang efektif memerlukan keseimbangan antara imbalan dan sanksi. Keduanya berfungsi sebagai alat untuk mendorong karyawan dan memperbaiki perilaku yang tidak produktif. Pemberian umpan balik yang tepat sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan memahami tujuan yang diharapkan dan tahu bagaimana memperbaiki kekurangan mereka.

Menurut (Mayer, 2020) pengelolaan kinerja yang efektif membutuhkan penyeimbangan antara imbalan dan sanksi. Kedua faktor tersebut harus diterapkan dengan bijaksana agar tidak mengarah pada penurunan semangat atau ketidakpuasan kerja yang merugikan organisasi.

Imbalan dan pemberian sanksi merupakan dua alat utama dalam manajemen kinerja yang saling melengkapi. Imbalan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan, kualitas kerja, dan kinerja karyawan, sementara sanksi berfungsi untuk mengoreksi perilaku buruk dan memastikan karyawan tetap berada dalam jalur yang benar. Namun, keseimbangan antara keduanya sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal, dengan perhatian khusus pada penerapan yang adil dan konstruktif

## 3. Pengambilan Keputusan

### a). Pengambilan Keputusan dalam Organisasi

Pengambilan keputusan dalam konteks organisasi adalah proses di mana pemimpin atau manajer memilih opsi yang terbaik untuk mencapai tujuan

organisasi, termasuk dalam hal pengelolaan kinerja karyawan. Proses pengambilan keputusan yang baik memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, keputusan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2021), dalam *Organizational Behavior*, keputusan yang diambil oleh pemimpin atau manajer mengenai pengelolaan kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja mereka. Pemimpin yang membuat keputusan berdasarkan data yang jelas dan analisis yang tepat akan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, keputusan yang terburu-buru atau berdasarkan asumsi yang tidak tepat dapat menurunkan efektivitas kinerja tim atau individu dalam organisasi.

#### b) Pengambilan Keputusan Berdasarkan Data dan Kinerja

Di era digital, pengambilan keputusan berbasis data telah menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan data dalam membuat keputusan dapat membantu manajer menilai kinerja karyawan secara lebih objektif, serta merumuskan strategi yang tepat untuk pengembangan karyawan dan tim. Keputusan Berdasarkan Analitik Kinerja Karyawan (Jiang 2020) menjelaskan bahwa dengan menggunakan data analitik kinerja, manajer dapat membuat keputusan yang lebih tepat mengenai promosi, penilaian, dan pengembangan karyawan. Penggunaan data untuk memprediksi kinerja memungkinkan organisasi untuk merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola kinerja jangka panjang dan meningkatkan ketepatan karyawan.

c). Pengaruh Keputusan Manajerial terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan

Keputusan yang diambil oleh manajer mengenai pengelolaan kinerja karyawan tidak hanya mempengaruhi hasil pekerjaan, tetapi juga kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Manajer yang dapat membuat keputusan yang adil dan transparan cenderung membangun hubungan kerja yang lebih baik dengan karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut Eisenberger (2021) keputusan yang diambil oleh manajer dalam hal pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja karyawan berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Manajer yang mendengarkan masukan karyawan dan membuat keputusan yang inklusif cenderung mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dari bawahannya, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

d). Pengambilan Keputusan Partisipatif dan Kinerja

Pengambilan keputusan yang bersifat partisipatif, di mana karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka, telah terbukti meningkatkan kinerja mereka. Pendekatan ini mendorong rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Hassan (2022) mengungkapkan bahwa pengambilan keputusan partisipatif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dan merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.

Pengambilan keputusan yang tepat dan berbasis data sangat memengaruhi kinerja karyawan. Keputusan yang diambil oleh manajer mengenai penghargaan, penilaian, promosi, atau bahkan pengembangan karier karyawan dapat berdampak langsung pada kualitas dan produktivitas mereka. Pengambilan keputusan yang adil dan transparan, serta pendekatan berbasis bukti dan partisipatif, akan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan pada akhirnya kinerja karyawan.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada segala elemen yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman karyawan dalam melakukan tugasnya, baik itu fisik, sosial, budaya, maupun teknologinya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta kinerja mereka. Elemen-elemen utama dalam lingkungan kerja mencakup faktor fisik (seperti pencahayaan, suhu, dan desain ruang), sosial (hubungan antara karyawan dan atasan atau rekan kerja), serta budaya organisasi dan teknologi yang digunakan di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Robbins (2021) memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Keduanya berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, kesejahteraan mereka, dan produktivitas di tempat kerja.

#### 1. Fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada elemen-elemen fisik yang ada di tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, dan peralatan kerja. Lingkungan fisik yang nyaman dan sehat dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres, dan meningkatkan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja mereka.

##### a). Cuaca

Lingkungan kerja di perusahaan perkebunan sangat dipengaruhi oleh kondisi cuaca atau iklim yang meliputi suhu, kelembaban, dan topografi lahan. Faktor-faktor cuaca ini berdampak langsung pada kenyamanan kerja, kesehatan pekerja, serta produktivitas panen. Misalnya, suhu rata-rata sekitar 28°C dengan

kelembaban relatif tinggi (sekitar 84%) yang biasanya terdapat di perkebunan kelapa sawit termasuk kategori baik yang mendukung kesehatan dan efisiensi kerja tenaga panen (Sri Ngapiyatun et al., 2024).

Topografi lahan juga menjadi bagian dari indikator cuaca lingkungan kerja di perkebunan. Lahan yang datar dapat mengurangi beban fisik pekerja dan mempercepat proses panen dibandingkan lahan berbukit atau miring (Wijaya et al., 2018). Selain itu, kondisi cuaca yang stabil memengaruhi hasil produksi sawit, di mana fluktuasi produksi dapat berkaitan dengan unsur cuaca seperti curah hujan dan suhu (Musyadik & Fathnur, 2020).

Suasana lingkungan kerja yang baik meliputi pengaturan kelembaban, ventilasi, serta peralatan kerja yang memadai turut meningkatkan kinerja karyawan di perkebunan. Pengelolaan iklim kerja yang tepat juga dapat mengurangi kelelahan kerja dan risiko kesehatan pada pekerja di lapangan (Helmi, 2022). Dengan demikian, pengendalian dan pemantauan indikator cuaca lingkungan kerja di perusahaan perkebunan sangat penting untuk menunjang produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

#### b). Suhu Ruangan

Suhu ruangan merupakan indikator penting dalam penilaian kondisi lingkungan kerja fisik yang berpengaruh pada kenyamanan, kesehatan, dan kinerja pekerja di perusahaan perkebunan (PT Alam Jaya Persada). Suhu kerja ideal yang direkomendasikan berada dalam rentang 18-28°C agar aktivitas kerja dapat berjalan optimal dan pekerja tidak mengalami kelelahan atau gangguan Kesehatan.

Di perusahaan perkebunan sendiri, suhu rata-rata yang ditemukan adalah sekitar 28°C dengan suhu tertinggi mencapai 31°C dan terendah sekitar 24°C yang masih sesuai dengan nilai ambang batas standar (Undip; ). Kelembaban udara yang tinggi sekitar 84% juga berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk tenaga panen sawit (Sri Ngapiyatun et al., 2024; ).

Namun, jika suhu ruangan melebihi batas ambang, misalnya di atas 30°C, pekerja rentan mengalami kelelahan, performa menurun, dan risiko dehidrasi meningkat. Penyebab suhu tinggi biasanya terkait dengan kurangnya sirkulasi udara, lokasi mesin atau alat kerja yang menghasilkan panas, serta tidak adanya alat pendingin atau ventilasi yang memadai.

#### c). Peralatan Kerja

Peralatan kerja adalah salah satu indikator utama dalam lingkungan kerja fisik yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, terutama di perusahaan perkebunan seperti kelapa sawit. Peralatan kerja meliputi alat-alat mekanis maupun manual yang digunakan oleh pekerja untuk melaksanakan tugas panen, pemeliharaan, dan pengolahan hasil. Menurut hasil penelitian di PT. Mitra Puding Mas, fasilitas alat kerja yang disediakan meliputi fiber, egrek, parang, batu asah, stempel, karung goni, alat penggaruk brondolan, dan tojok. Seluruh alat tersebut dinilai memadai dari sisi kecukupan, kualitas, kenyamanan, dan fungsi sehingga memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas panen dan meningkatkan kinerja (Silitonga et al., 2024).

Indikator yang digunakan dalam penilaian fasilitas peralatan kerja menurut Nisa (2021) meliputi:

- Kesesuaian alat dengan kebutuhan pekerjaan
- Kemampuan mengoptimalkan hasil kerja
- Mudah digunakan oleh pekerja
- Mempercepat proses kerja
- Penataan dan penyimpanan peralatan yang baik (Yandi et al.,

2023)

Moenir (2016) menambahkan bahwa fasilitas kerja terdiri dari peralatan kerja utama, perlengkapan, dan perlengkapan bantu yang semuanya saling melengkapi guna menunjang produktivitas dan kenyamanan kerja. Apabila peralatan kerja lengkap, terawat, dan sesuai dengan jenis pekerjaan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena proses kerja menjadi lebih efisien dan risiko keselamatan dapat ditekan.

Di perusahaan perkebunan, penyediaan peralatan yang memadai seperti egrek dengan ketinggian yang mencukupi, parang, dan gerobak angkutan sangat penting untuk mendukung aktivitas lapangan yang membutuhkan mobilitas dan kecepatan. Minimnya jumlah alat tertentu seperti egrek yang harus dipakai bergantian dapat menyebabkan pemborosan waktu dan menurunkan produktivitas kerja. Selain kualitas dan kuantitas alat, penyediaan alat pelindung diri (APD) juga bagian dari indikator fasilitas kerja yang penting untuk keselamatan karyawan panen dalam menghadapi risiko pekerjaan fisik di perkebunan (Nisa et al., 2021).

Secara keseluruhan, peralatan kerja yang sesuai, lengkap, dan dalam kondisi baik merupakan faktor kunci lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas, keamanan, dan kesejahteraan pekerja di perusahaan perkebunan.

## 2. Non fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek psikologis dan sosial yang ada di tempat kerja, seperti budaya organisasi, hubungan antar karyawan, komunikasi. Faktor-faktor ini memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja karyawan. Beberapa penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bagaimana lingkungan kerja non-fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Lingkungan kerja non-fisik yang positif termasuk dukungan sosial, komunikasi yang efektif, budaya organisasi yang inklusif, kepemimpinan yang mendukung, dan hubungan antar karyawan. Organisasi yang menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung akan memiliki karyawan yang lebih lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan akhirnya dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan.

### 1. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan merujuk pada nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang di dalam suatu organisasi dan membentuk cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak luar. Hubungan antar karyawan yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan, sementara hubungan antar karyawan yang lemah dapat berdampak negatif pada kualitas kerja, kepuasan kerja, dan akhirnya, produktivitas. Dalam lima tahun terakhir, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antar karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Hubungan antar karyawan yang mendorong inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam perusahaan yang bergerak di bidang teknologi atau sektor kreatif. Sullivan (2021) bahwa hubungan yang terbuka terhadap ide baru dan mendukung eksperimen akan mendorong karyawan untuk berinovasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa bahwa kreativitas mereka dihargai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi lebih banyak terhadap kesuksesan organisasi.

Hubungan antar karyawan yang kuat dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Zhao (2020) menyatakan bahwa budaya yang mendukung nilai-nilai perusahaan dan memperhatikan kebutuhan karyawan meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa terhubung dengan Hubungan antar karyawan perusahaan yang positif cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan lebih sedikit absentisme.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang dievaluasi berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup pencapaian hasil yang sesuai dengan target, tetapi juga mencerminkan kemampuan, sikap, dan perilaku karyawan dalam berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Armstrong & Baron (1998), terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

*Personal Factors*, *Personal factor* adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti: Tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, yaitu kemampuan teknis dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Motivasi, yaitu dorongan dari dalam diri yang membuat karyawan bersemangat dan berkomitmen dalam bekerja. Komitmen individu terhadap pekerjaan dan organisasi, yang mencerminkan kesetiaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini bisa berupa sifat yang sudah ada (*given*) maupun yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan. Selain itu, *personal factors* juga mencakup sikap (*attitude*), kepribadian, dan nilai-nilai yang memengaruhi cara karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

*Leadership Factors*, *Leadership factor* adalah faktor yang berkaitan dengan kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pemimpin kepada karyawan. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan sikap, perilaku, dan usaha mereka agar selaras dengan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan fungsi pembimbingan, pembinaan, pengarahan, serta memberikan motivasi agar karyawan dapat mencapai kinerja yang baik dan tujuan organisasi tercapai

*Team Factors*, *Team factor* adalah faktor yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi

oleh bagaimana hubungan, kerja sama, dan bantuan yang mereka terima dari anggota tim atau rekan sekerjanya. Lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif dalam tim akan meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan

*System Factors, System factor* adalah faktor yang berkaitan dengan sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor ini mencakup metode kerja, prosedur, kebijakan, serta sarana-prasarana yang memudahkan dan meningkatkan efektivitas pekerjaan karyawan. Sistem yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan produktif, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi

*Contextual (Situational) Factors, Contextual factor* adalah faktor yang berkaitan dengan tingginya tingkat tekanan kerja dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini mencakup kondisi situasional di tempat kerja, seperti tekanan deadline, perubahan organisasi, kondisi ekonomi, atau situasi sosial yang dapat berdampak pada kemampuan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif, Kasmir (2016) mengemukakan enam indikator utama yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja, yaitu:

Kualitas (mutu), Kualitas adalah tingkat kesempurnaan proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan. Semakin mendekati kesempurnaan atau standar yang ditetapkan, maka kualitas pekerjaan dianggap semakin baik. Kualitas yang tinggi mencerminkan kinerja yang baik, sebaliknya kualitas rendah menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Kuantitas (jumlah), Kuantitas mengacu pada banyaknya hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu. Pengukuran ini dapat berupa jumlah unit kerja, volume pekerjaan, atau output yang dihasilkan.

Waktu (jangka waktu), Waktu menilai ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Penyelesaian tepat waktu menunjukkan efisiensi dan kinerja yang baik.

Kerja sama antar karyawan, Indikator ini mengukur kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Penekanan biaya, Penekanan biaya adalah kemampuan mengelola biaya sesuai anggaran yang telah ditetapkan agar tidak melebihi batas yang dianggarkan, sehingga menunjukkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Hubungan antar karyawan, Hubungan antar karyawan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, mendukung kolaborasi, dan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Kasmir menegaskan bahwa indikator-indikator tersebut tidak hanya menilai hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga aspek kualitas dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam jangkang waktu tertentu.

Penelitian dalam lima tahun terakhir semakin banyak menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, dan faktor-faktor lingkungan kerja.

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar yang ditetapkan, baik dalam hal hasil maupun proses yang dilalui. Kualitas kerja mencakup aspek ketepatan, kecepatan, dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Kualitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan dapat diterima oleh organisasi dan klien. Kualitas ini bergantung pada pencapaian hasil yang diinginkan dengan meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Menurut Robinson, kualitas kerja tidak hanya terkait dengan hasil yang dicapai, tetapi juga pada proses kerja dan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka. Proses yang efektif dan efisien sangat penting dalam menghasilkan produk atau layanan berkualitas.

(Tangen, 2002) mengartikan kualitas kerja sebagai pencapaian hasil kerja yang memiliki nilai tinggi dan memenuhi harapan pelanggan atau pihak yang berkepentingan. Hal ini mencakup penggunaan sumber daya secara efisien dan tanpa pemborosan.

Kualitas kerja juga melibatkan aspek kepuasan kerja, yang sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, keterampilan, dan sikap pekerja terhadap pekerjaannya.

Kualitas kerja dan kinerja karyawan adalah dua faktor yang saling berkaitan, namun memiliki fokus yang berbeda. Kualitas kerja berfokus pada hasil dan proses kerja yang memenuhi standar, yang mencakup kinerja, perilaku dan hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor seperti keterampilan, dan lingkungan kerja sangat memengaruhi keduanya. Menurut para ahli, pencapaian kinerja yang tinggi dan kualitas kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh manajemen yang baik dan adanya dukungan yang memadai bagi karyawan.

## 2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, yang dapat diukur dengan output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan. Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Produktivitas kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, yang mencakup efektivitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Berbagai penelitian dalam lima

tahun terakhir telah membahas bagaimana faktor-faktor tertentu, seperti kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

Produktivitas kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan hasil dari sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. (Ramirez et. al 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Karyawan yang lebih produktif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih efisien, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

(Pratama, dkk 2021) menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui dua mekanisme: peningkatan dorongan kerja dan peningkatan keterampilan kerja. Karyawan yang produktif biasanya lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan merasa lebih terinspirasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

### 3. Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen dan dedikasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal tidak hanya bekerja dengan tekun, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Dalam lima tahun terakhir, banyak penelitian yang menguji hubungan antara loyalitas karyawan dan

kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja, karena karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Mowday 2020) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan mencakup tiga komponen utama: keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, keinginan untuk melakukan upaya yang lebih bagi organisasi, dan tingkat kepercayaan terhadap kebijakan serta nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi. Karyawan yang loyal biasanya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung kesuksesan organisasi.

Loyalitas karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa terikat dengan organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. menemukan bahwa loyalitas karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena karyawan yang merasa dihargai dan terikat secara emosional terhadap organisasi akan cenderung menunjukkan perilaku proaktif dan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka akan lebih peduli terhadap hasil kerja mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan menunjukkan komitmen yang lebih besar untuk bekerja lebih keras dan mengatasi

tantangan yang ada, yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka.

#### 4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Beberapa ahli menjelaskan hubungan ini sebagai berikut:

(Sudarmanto, 2009) tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam mematuhi jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang baik, termasuk ketepatan waktu, dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

(Makmur, 2001) mengungkapkan bahwa ketepatan waktu adalah faktor yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

(Mathis dan Jackson, 2006): Dalam penelitian yang mengacu pada teori Mathis dan Jackson, indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menunjukkan kesanggupan karyawan dalam memenuhi target yang ditetapkan. Robbins (2021) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan memenuhi deadline yang ditetapkan.

Dengan demikian, ketepatan waktu berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi waktu kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

## **2.5 Kaitan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Agribisnis**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam agribisnis memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan di sektor pertanian khususnya agribisnis. Agribisnis sebagai salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia agribisnis menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan usaha agribisnis.

### **1. Pengertian Agribisnis dan Sumber Daya Manusia**

Agribisnis dapat diartikan sebagai suatu kegiatan bisnis yang terkait dengan pertanian, perikanan, dan peternakan. Agribisnis melibatkan berbagai aspek seperti produksi, pengolahan, dan penjualan produk pertanian, perikanan, dan peternakan. Sumber daya manusia dalam agribisnis meliputi pegawai, petani, peternak, dan lain-lain yang berperan penting dalam proses produksi dan pengolahan produk agribisnis.

#### **a). Pengertian Agribisnis**

Agribisnis adalah suatu kegiatan bisnis yang terkait dengan pertanian, perikanan, dan peternakan. Agribisnis melibatkan berbagai aspek seperti produksi, pengolahan, dan penjualan produk pertanian, perikanan, dan peternakan. Agribisnis juga melibatkan berbagai industri seperti industri pertanian, industri perikanan, dan industri peternakan.

#### b). Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam agribisnis meliputi pegawai, petani, peternak, dan lain-lain yang berperan penting dalam proses produksi dan pengolahan produk agribisnis. Sumber daya manusia dalam agribisnis memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha agribisnis. Sumber daya manusia dalam agribisnis harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan usaha agribisnis.

### **2.6 Startegi Yang Dapat Digunakan Untuk Meningkatkan Kinerja Msdm Agribisnis Di Indonesia**

Agribisnis di Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan usaha agribisnis. Berikut beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja SDM agribisnis di Indonesia:

- a) **Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Pengembangan SDM agribisnis harus dilakukan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengembangan karier. Pelatihan harus dilakukan secara teratur dan berfokus pada kemampuan yang dibutuhkan oleh karyawan

- b) Pengembangan Kelembagaan: Pengembangan kelembagaan yang terkait dengan sektor agribisnis sangat mempengaruhi perilaku masyarakat, baik masyarakat pengguna hasil agribisnis maupun pelaku usaha agribisnis. Kelembagaan yang dibangun harus berada dan dibentuk oleh masyarakat disekitar usaha agribisnis, lembaga yang dibentuk oleh organisasi swasta maupun kelembagaan yang dibentuk oleh pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas serta efisiensi dari proses produksi perusahaan.
- c) Pengembangan Sumber Daya Manusia Agroindustri: Pengembangan sumber daya manusia agroindustri harus dilakukan melalui analisis situasional dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing serta mampu beradaptasi di lingkungan. Analisis situasional harus dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dan potensi sumber daya manusia yang tersedia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam agribisnis memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha agribisnis dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Agribisnis sebagai sektor penting dalam perekonomian Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia agribisnis harus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi pertanian, serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan gaya kepemimpinan dan perubahan lingkungan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa gaya kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong inovasi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Penelitian oleh Kumar & Jauhari (2021) dalam *Journal of Organizational Behavior* menunjukkan bahwa pemimpin yang memberi arahan jelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan mendukung pengembangan karyawan mampu meningkatkan kinerja individu dan tim. Karyawan yang merasa dihargai oleh pemimpinnya cenderung berkomitmen lebih tinggi dan berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja yang sehat, baik fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wang & Liu (2020) dalam *International Journal of Environmental Research and Public Health* mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta kebersihan dan kenyamanan ruang kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor non-fisik seperti hubungan interpersonal yang baik antar kolega, budaya kerja yang positif, dan adanya dukungan emosional di tempat kerja juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kombinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan saling terkait dan saling memperkuat.

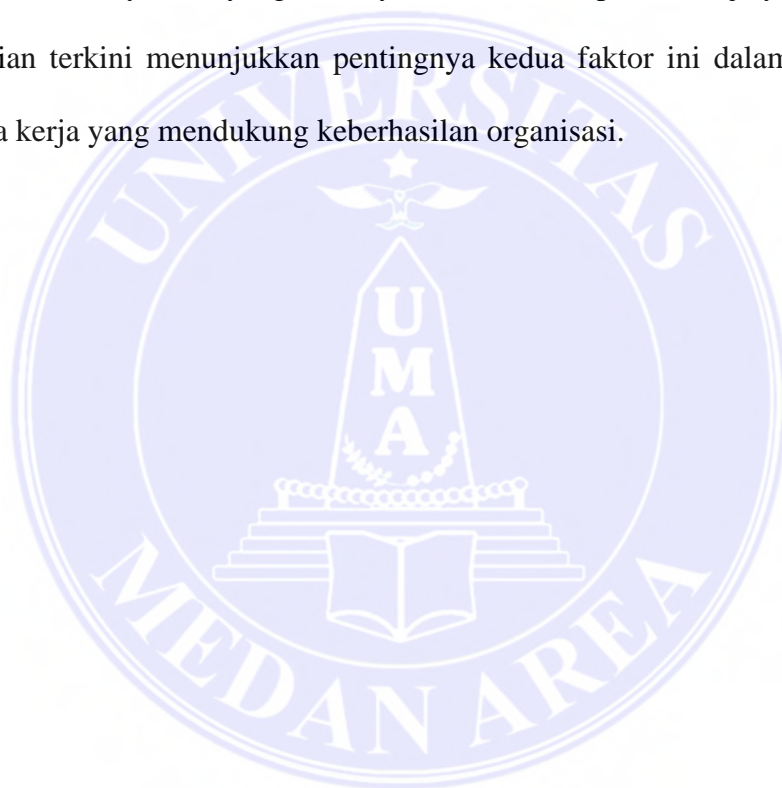
Rivai & Mulyadi (2022) dalam *Journal of Business and Management* menemukan bahwa kepemimpinan yang baik, yang mendukung penciptaan lingkungan kerja yang sehat, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal, sedangkan kepemimpinan yang efektif dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang mengarah pada kinerja yang lebih tinggi<sup>3</sup>.

Peran Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Kinerja Karyawan Kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Amabile et al. (2021) dalam *Creativity and Innovation Management* meneliti bagaimana pemimpin yang mendukung kolaborasi dan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berinovasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kreatif. Pemimpin yang mendengarkan umpan balik dari karyawan dan mengimplementasikan perubahan berdasarkan masukan mereka turut menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Penelitian oleh Zhou & Lee (2020) dalam *Journal of Applied Psychology* melakukan studi komparatif di beberapa sektor industri untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh keduanya bervariasi antar sektor, namun secara umum, sektor yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan mendukung gaya kepemimpinan yang partisipatif memiliki kinerja yang lebih tinggi. Sektor

teknologi dan manufaktur, misalnya, menunjukkan hasil yang lebih baik dalam kinerja karyawan ketika lingkungan kerja dan kepemimpinan seimbang.

Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mendukung dan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berinovasi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan positif, dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, yang akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Penelitian terkini menunjukkan pentingnya kedua faktor ini dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung keberhasilan organisasi.



### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di MKSO Tebu PT. SGN Kabupaten Deliserdang. Pemilihan Lokasi ditentukan dengan pertimbangan karena adanya pergantian dan perubahan kepemimpinan yang belum pada waktunya di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang Kecamatan hamparan perak kabupaten Deli Serdang Sumatera utara.

#### 3.3 Populasi Dan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2010), populasi adalah "seluruh subjek penelitian yang ingin diteliti dan diambil datanya." Artinya, populasi mencakup semua elemen yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus atau masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana di perusahaan MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang di Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang yang menjadi objek penelitian. Jumlah seluruh karyawan pelaksana

MKSO PT. SGN Kebun Bulu Cina di Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deliserdang yang untuk saat ini berjumlah 44 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sugiyono (2017), menyatakan bahwa sampel adalah "sebagian elemen atau unit yang diambil dari populasi untuk mewakili populasi tersebut." Sampel dipilih agar dapat menggambarkan karakteristik dari populasi dengan akurat, sehingga hasil dari sampel dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi.

Dalam penelitian ini jumlah sampel merupakan keseluruhan jumlah populasi, menggunakan metode sensus yang berjumlah sebanyak 44 orang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Sensus adalah teknik pengambilan sampel yang mencakup seluruh anggota populasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan akan dijadikan pengambilan sampel dengan cara ini karena jumlah populasi yang relatif terbatas dan mudah diakses. Setiap elemen dalam populasi akan dijadikan sampel dan akan dilibatkan dalam pengumpulan data.

### **3.5 Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder. Keduanya memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan penelitian ini. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan yang menjadi sampel

penelitian. Data yang diperoleh langsung dari karyawan ini akan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada dan telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Data sekunder digunakan untuk memperkaya penelitian ini dengan informasi tambahan yang mendukung variabel yang sedang diteliti.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dalam rangka memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat dan konsisten.

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017) Validitas merujuk pada sejauh mana instrumen pengukuran (dalam hal ini kuesioner) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan benar-benar mencerminkan konsep-konsep tersebut.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran. Dalam konteks ini, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan pada waktu yang berbeda atau dengan kelompok responden yang berbeda. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang serupa ketika digunakan dalam kondisi yang sama.

### 3.7 Metode Analisis Data

Teknik analisis adalah metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi masalah, terutama masalah penelitian. Adapun analisis yang digunakan berdasarkan variabel penelitian adalah sebagai berikut.

#### 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana MKSO PT. SGN Kebun Bulu Cina di kecamatan hamparan perak kabupaten deli serdang sumatera utara maka akan dilakukan Analisis Regresi linier berganda, Analisis ini merupakan suatu metode analisis hipotesis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari 2 atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat

(Y). Adapun Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Pengawasan

X<sub>2</sub> = Budaya kerja

e = Error

### 3.7.2 Uji Hipotesis

#### 1. Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan dalam menguji hipotesis penelitian untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan hasil uji f pada penelitian ini dengan menggunakan taraf signifikan 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ) adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai f hitung > f tabel, maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).

- b. Jika nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas ( $X$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

## 2. Uji T

Uji  $t$  merupakan uji parsial dalam regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan hasil perhitungan statistika dalam regresi. Uji  $t$  bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara individual. Adapun dasar pengambilan keputusan hasil uji  $t$  pada penelitian ini dengan menggunakan taraf signifikan 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ) adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka hipotesis diterima. Artinya, pengaruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka hipotesis ditolak. Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Metode analisis yang digunakan yaitu Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimana untuk mengukur besarnya pengaruh variabel pengawasan dan budaya kerja ( $X$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan menentukan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Apabila nilai  $R$  Square bernilai negatif (-), maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Selanjutnya, apabila semakin kecil nilai  $R$  Square, maka hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) semakin lemah. Sebaliknya, apabila semakin besar nilai  $R$  Square, maka hal ini menunjukkan

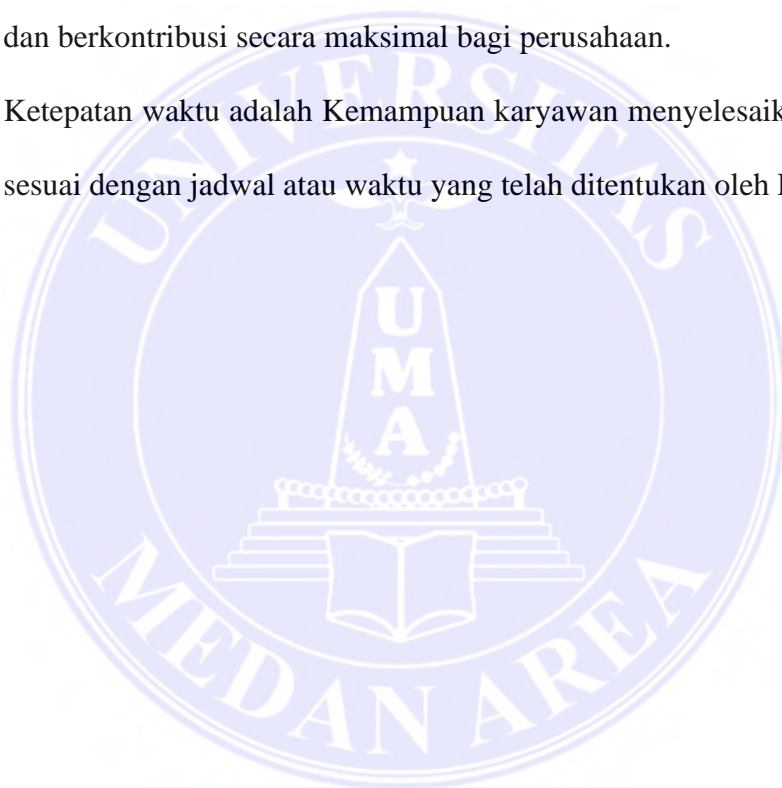
bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai *R Square* yang terdapat pada output SPSS pada bagian Model *Summary*.

### 3.8 Definisi Operasional

1. Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama di MKSO PT. SGN Kabupaten Deli Serdang.
2. Integritas merujuk pada kualitas moral seseorang yang menunjukkan konsistensi antara nilai-nilai, tindakan, dan keyakinan mereka di MKSO PT. SGN Kabupaten Deli Serdang.
3. Memberikan imbalan/sanksi yaitu imbalan terhadap kinerja karyawan imbalan diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja yang baik dari karyawan, yang bertujuan untuk mendorong mereka untuk tetap bekerja dengan produktif dan mencapai tujuan organisasi di MKSO PT. SGN Kabupaten Deli Serdang.
4. Pengambilan Keputusan adalah pengambilan keputusan dalam konteks organisasi adalah proses di mana pemimpin atau manajer memilih opsi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam hal pengelolaan kinerja karyawan di MKSO PT. SGN Kabupaten Deli Serdang.
5. Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas di PT SGN.

6. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi dan fasilitas yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan PT SGN secara langsung maupun tidak langsung.
7. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja, termasuk interaksi antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan PT SGN.
8. Cuaca adalah kondisi atmosfer di sekitar lingkungan kerja PT SGN pada waktu tertentu yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
9. Suhu adalah tingkat panas atau dingin yang dirasakan di lingkungan kerja PT SGN, baik di dalam maupun di luar ruangan, yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja karyawan.
10. Peralatan kerja adalah seluruh alat dan fasilitas yang digunakan oleh karyawan PT SGN untuk menunjang pelaksanaan tugas dan mencapai target kerja.
11. Hubungan antar karyawan adalah interaksi sosial, kerja sama, dan komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan di PT SGN yang mempengaruhi suasana kerja dan pencapaian tujuan organisasi.
12. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang dievaluasi berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi di MKSO PT. SGN Kabupaten Deli Serdang.

13. Kualitas kerja adalah Tingkat kesempurnaan dan ketepatan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai standar yang ditetapkan PT SGN.
14. Produktivitas kerja adalah Jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam periode waktu tertentu di PT SGN, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja.
15. Loyalitas karyawan adalah Kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap PT SGN yang tercermin dari kesediaan untuk bertahan, mematuhi aturan, dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.
16. Ketepatan waktu adalah Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditentukan oleh PT SGN.



## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di MKSO PT. SGN Kebun Sei Semayang, Kabupaten Deli Serdang. Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $3.504 > t$  tabel  $1.682$ , yang berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan jelas, memberi umpan balik positif, serta mendukung perkembangan karyawan mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
2. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2.974 > t$  tabel  $1.682$ . Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis, terbukti meningkatkan efektivitas dan kinerja individu. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, serta hubungan sosial yang positif di tempat kerja berkontribusi besar terhadap hasil kerja karyawan.
3. Pada uji  $f$  (simultan) nilai  $f$  hitung pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja ( $34.826$ )  $> f$  tabel ( $3.22$ ) maka kepemimpinan dan

lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 6.2 Saran

1. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan, coaching, dan pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif, guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja baik dari sisi fisik (kenyamanan ruang kerja, kebersihan, pencahayaan) maupun non-fisik (iklim kerja yang positif, hubungan antarpegawai) harus menjadi prioritas perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Penerapan evaluasi rutin terhadap gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja perlu dilakukan oleh manajemen agar dapat menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan karyawan serta untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.
4. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan operasional dapat menjadi strategi efektif dalam membangun rasa memiliki terhadap pekerjaan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M., et al. (2021). Leadership and work environment: Influence on employee performance and creativity. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 523–536.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2021). *Handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management – The new realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2020). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Metodologi sensus penduduk 2020*. Jakarta: BPS.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Blanchard, K., et al. (2022). "Situational Leadership II: The Telling and Selling Process." *Journal of Organizational Behavior*.
- Blanchard, K., et al. (2022). Situational leadership II: The telling and selling process. *Journal of Organizational Behavior*.
- DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2021). *Performance appraisal and management*. Routledge.
- Dewa, I. M., Wirawan, S., & Jati, S. M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 101–115.
- Eisenberger, R., et al. (2021). Perceived organizational support and employee performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(8), 809–832.
- Eisenberger, R., et al. (2021). The role of perceived organizational support in employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 723–738.
- George, B. (2020). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Wiley.

- Goleman, D. (2023). Leadership in the digital age: How the new generation of leaders are using technology to transform organizations. *Harvard Business Review*.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassan, A., et al. (2022). The impact of participative decision-making on employee performance: Evidence from the manufacturing sector. *Journal of Business Research*, 135, 278–291.
- Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2018). *Leadership on the line: Staying alive through the dangers of leading*. Harvard Business Press.
- Helmi, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan pada Distrik I PTPN III*. Universitas Medan Area.
- Jiang, K., et al. (2020). The role of analytics in employee performance management: Evidence from a large-scale study. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 524–538.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Kumar, S., & Jauhari, M. (2021). "Leadership Styles and Employee Performance: A Review." *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 234-246.
- Kumar, S., & Jauhari, M. (2021). Leadership styles and employee performance: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 234–246.
- Liden, R. C., et al. (2021). Servant leadership: Antecedents, outcomes, and moderating role of follower characteristics. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Makmur, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: CV. Aswaja Pressindo, 2001)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mayer, D. M., & Sweeney, P. J. (2020). *The handbook of leadership theory and practice*. Harvard Business Press.

- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja
- Moenir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasinya*.
- Mowday, R. T., et al. (2020). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 55(3), 143–159.
- Musyadik, & Fathnur. (2020). Analisis Hubungan Unsur Cuaca terhadap Fluktuasi Produksi Sawit di Kab. Konawe Utara.
- Nijstad, B. A., et al. (2020). "The Role of Sanctions in Organizational Behavior: How Punishments Influence Performance." *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 589-602.
- Nisa, J., Anwar, R., & Yuanita. (2021). Evaluasi Kepatuhan Penggunaan APD pada Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Agriment*, 7(1).
- Nugroho, S., Rofiq, A., & Hasan, H. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X di Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 57-68.
- Prasetyo, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(2), 123–135.
- Pratama, S., & Sugiyono, E. (2021). "The Role of Work Productivity in Enhancing Employee Performance." *International Journal of Business and Management*, 13(2), 102-115.
- Ramirez, M., et al. (2021). "The Relationship Between Employee Productivity and Job Performance." *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 255-270.
- Rikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010)
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2022). "The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance." *Journal of Business and Management*, 19(3), 112-125.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 18th Edition. Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 18th Edition. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 17th ed. Boston: Pearson.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.

- Sharma, R., & Singh, A. (2020). "Impact of Rewards on Employee Motivation and Performance: A Study of Indian IT Industry." *Journal of Business Research*, 113, 112-124.
- Shore, L. M., et al. (2021). "Inclusive Leadership: Realizing the Potential of Diversity." *Journal of Organizational Behavior*.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silitonga, E. N. B., Ambarsari, A., & Listiyani. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Mitra Puding Mas. *Jurnal Agribisnis, INSTIPER Yogyakarta*.
- Sudarmanto, *Manajemen Pemasaran* (Jakarta: Erlangga, 2009)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2017)
- Sullivan, J., et al. (2021). "The Impact of Organizational Culture on Employee Innovation and Performance." *Journal of Business Research*, 124, 234-245
- Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV. Aswaja Pressindo, 2016), hal. 10.
- Tarigan, J., & Mitaria. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Socio*, (2023)
- Wang, X., & Liu, Z. (2020). "The Impact of Physical Work Environment on Employee Performance: A Literature Review." *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1015-1029.
- Wijaya, dkk. (2018). Pengaruh Topografi terhadap Produksi dan Kapasitas Pemanen Kelapa Sawit
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jimanggis*, 4(1).
- Zainuddin, M. (2012). *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zhao, L., et al. (2020). "The Role of Organizational Culture in Enhancing Employee Commitment and Performance." *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 723-737.
- Zhou, H., & Lee, Y. (2020). "The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Comparative Study." *Journal of Applied Psychology*, 35(4), 45-58.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI MKSO TEBU PT. SGN KABUPATEN DELI SERDANG

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya Jodi El Roehy Siringo Ringo adalah mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Mkso Tebu Pt. Sgn Kabupaten Deli Serdang”.

Saya memohon ketersediaan bapak/ibu/sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian ini yang nantinya akan berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data saya. Kuesioner ini hanya semata mata hanya untuk akademik. Atas waktu, ketersediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

#### A. Karakteristik Responden

1. NAMA :

2. JENIS KELAMIN : L/P

3. USIA :

4. LAMA BEKERJA :

5. PENDIDIKAN :

**Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang telah disediakan dan pilih yang anda anggap tepat. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan.

Pilihan jawaban:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Kurang Setuju (KS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

**Kepemimpinan (X1)**

NO	PERNYATAAN VARIABEL	SS	S	KS	TS	STS
	Imbalan yang diterima karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.					
	Imbalan finansial seperti gaji dan bonus dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.					
	Pemimpin yang memiliki Integritas tinggi membantu karyawan untuk lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang menantang.					
	Pemimpin yang menunjukkan integritas yang baik lebih mudah untuk bekerja dalam tim dan mencapai tujuan bersama.					
	Pemimpin yang memiliki integritas cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka.					
	Sanksi yang diberikan oleh perusahaan dapat memperbaiki					

	perilaku dan kinerja karyawan dalam jangka Panjang					
	Perusahaan yang memberikan imbalan dan sanksi yang jelas dapat membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.					
	Karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka ketika mereka tahu ada konsekuensi (baik imbalan atau sanksi) terhadap kinerja mereka.					
	Keputusan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.					
	Pimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan Keputusan cenderung meningkatkan kualitas dan kinerja mereka.					

### Lingkungan Kerja (X2)

No	PERNYATAAN VARIABEL	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas peralatan kerja yang buruk sering menghambat kinerja saya.					
	Peralatan kerja yang sering rusak mengurangi produktivitas saya					
	Dengan menggunakan peralatan yang tepat, saya merasa lebih semangat dan					

	dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik.					
	Kondisi suhu yang nyaman meningkatkan konsentrasi saya dalam menyelesaikan tugas.					
	Suhu yang terlalu panas di ruang kerja menyebabkan saya merasa lelah lebih cepat, yang berdampak pada kinerja saya.					
	Pencahayaan yang cukup di tempat kerja membantu saya untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.					
	Pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan mood dan kualitas untuk bekerja.					
	Hubungan antar karyawan yang mendukung kolaborasi tim membantu saya dalam bekerja lebih efektif dengan rekan-rekan saya.					
	Lingkungan kerja yang mengutamakan kerja tim membantu saya merasa lebih terlibat dalam					

	pekerjaan dan meningkatkan kinerja saya.					
	Budaya organisasi yang mengutamakan kompetisi sehat mendorong saya untuk menunjukkan kinerja terbaik saya.					

### Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN VARIABEL	SS	S	KS	TS	STS
	Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini sehingga menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.					
	Pemimpin di organisasi ini memberikan dukungan yang cukup untuk mengembangkan kinerja saya.					
	Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya capai.					
	Produktivitas saya tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.					
	Saya merasa lebih produktif ketika bekerja dalam tim yang saling mendukung dan bekerja sama dengan baik					
	Dorongan untuk mencapai tujuan bersama tim, berpengaruh besar terhadap produktivitas saya dalam bekerja.					
	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini dan berkomitmen					

	untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.					
	Saya berusaha untuk menjaga reputasi baik perusahaan melalui kinerja yang saya hasilkan.					
	Saya selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya dengan penuh dedikasi dan tanpa mengurangi kualitas kerja.					
	Loyalitas saya terhadap perusahaan mendorong saya untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat berkontribusi lebih besar pada kinerja perusahaan.					



## Lampiran 2. Karakteristik Responden

No Sampel	Nama	Jenis Kelamin (L/P)	Usia (Tahun)	Lama Bekerja (Tahun)	Pendidikan
1	Sugiarti	Perempuan	53	23	SMA
2	Akbar maulana	Laki laki	31	5	S1
3	Mhd.rindang oloan	Laki laki	29	5	S1
4	Risnawan	Laki laki	48	22	SMA
5	Widia dwi ami	Perempuan	24	5	D3
6	Ahmadi sembiring	Laki laki	48	22	S1
7	Muliana	Perempuan	49	25	D3
8	Ren	Perempuan	25	5	D3
9	Gunadi	Laki laki	54	30	SMA
10	Lely widya astuti	Perempuan	52	29	SMA
11	Suhadi	Laki laki	54	20	SMA
12	Sunarto	Laki laki	53	15	SMA
13	Watno	Laki laki	54	20	SMA
14	Warsiono	Laki laki	51	15	SMA
15	Zulkarnaen	Laki laki	51	25	SMA
16	Suryadi s	Laki laki	51	8	SMA
17	Misman	Laki laki	53	25	SMA
18	Krismanto	Laki laki	29	5	S1
19	Muhammad rivan	Laki laki	43	10	S1
20	Ratno timur tarigan	Laki laki	52	10	SMA
21	Sucipto	Laki laki	53	15	SMP
22	Triono joko	Laki laki	53	15	SMA
23	Aksi tanaka	Laki laki	50	15	SMA
24	Suwiono	Laki laki	51	10	SMP
25	Samsudi	Laki laki	55	25	SMA
26	Suharno	Laki laki	54	20	SMA
27	Feriadi	Laki laki	54	25	SMA
28	Julianto	Laki laki	54	15	SMA
29	Samsul bahri	Laki laki	53	25	SMA
30	Ghaly ardiano	Laki laki	28	6	SMA
31	Angga dharmawan	Laki laki	28	5	SMA
32	Rahmat subandi	Laki laki	33	8	SMP
33	Abdullah Ibnu	Laki laki	28	5	S1
34	Wylmar wirabuana	Laki laki	25	5	S1
35	Aluin tria ginting	Laki laki	28	5	S1
36	Budi anjasmara	Laki laki	30	5	SMA
37	Edwin Gunawan	Laki laki	55	20	SMA
38	Saptono	Laki laki	54	15	SMA
39	Suwiono	Laki laki	54	25	SMA
40	Sutrisno	Laki laki	52	20	SMA
41	Satria try wijaya	Laki laki	28	5	SMA
42	Hariato M	Laki laki	51	15	SMA
43	Legianto	Laki laki	51	20	SMP
44	Selamet D	Laki laki	53	13	SMP

### Lampiran 3. Tabulasi Data Kepemimpinan (X1)

NAMA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH TOTAL
Sugiarti	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
Akbar maulana	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
Mhd.rindang oloan	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Risnawan	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
Widia dwi arni	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
Ahmadi sembiring	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
Muliana	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
Ren	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
Gunadi	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43
Lely widya astuti	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	37
Suhadi	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	35
Sunarto	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
Watno	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	45
Warsiono	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	43
Zulkarnaen	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	39
Suryadi s	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
Misman	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47

Krismanto	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	42
Muhammad rivan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Ratno timur tarigan	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	45
Sucipto	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	43
Triono joko	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	39
Aksi tanaka	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
Suwiono	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
Samsudi	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	42
Suharno	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
Feriadi	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
Julianto	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
Samsul bahri	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
Ghaly ardiano	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
Angga dharmawan	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
Rahmat subandi	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43
Abdullah Ibnu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Wylmar wirabuana	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	35
Aluin tria ginting	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	33
Budi anjasmara	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47

Edwin gunawan	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
Saptono	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Suwiono	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
Sutrisno	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
Satria try wijaya	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
Hariato M	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27
Legianto	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
Selamet D	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
JUMLAH	189	195	186	198	190	189	183	189	181	184	1884
RATA-RATA	4,295455	4,431818	4,227273	4,5	4,318182	4,295455	4,159091	4,295455	4,113636	4,181818	

#### Lampiran 4. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X2)

NAMA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH TOTAL
Sugiarti	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
Akbar maulana	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
Mhd.rindang oloan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Risnawan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Widia dwi ami	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
Ahmadi sembiring	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45

Muliana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Ren	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
Gunadi	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	44
Lely widya astuti	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	40
Suhadi	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
Sunarto	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	39
Watno	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Warsiono	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
Zulkarnaen	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	41
Suryadi s	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Misman	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
Krismanto	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
Muhammad rivan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Ratno timur tarigan	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
Sucipto	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	41
Triono joko	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
Aksi tanaka	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
Suwiono	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
Samsudi	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42

Suharno	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
Feriadi	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	41
Julianto	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
Samsul bahri	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
Ghaly ardiano	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	36
Angga dharmawan	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
Rahmat subandi	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	41
Abdullah Ibnu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Wylmar wirabuana	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
Aluin tria ginting	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	39
Budi anjasmara	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
Edwin gunawan	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
Saptono	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	41
Suwiono	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Sutrisno	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
Satria try wijaya	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
Hariato M	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
Legianto	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	42
Selamet D	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	42

JUMLAH	190	189	189	180	179	184	185	182	176	181	1835
RATA-RATA	4,31818 2	4,29545 5	4,29545 5	4,09090 9	4,06818 2	4,18181 8	4,20454 5	4,13636 4	4	4,11363 6	

**Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

NAMA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH TOTAL
Sugiarti	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
Akbar maulana	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	43
Mhd.rindang oloan	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
Risnawan	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
Widia dwi ami	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
Ahmadi sembiring	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	42
Muliana	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
Ren	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
Gunadi	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
Lely widya astuti	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	42

Suhadi	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	39
Sunarto	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
Watno	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	41
Warsiono	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
Zulkarnaen	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	36
Suryadi s	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
Misman	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	44
Krismanto	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	41
Muhammad rivan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Ratno timur tarigan	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	44
Sucipto	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	43
Triono joko	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	41
Aksi tanaka	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	42
Suwiono	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Samsudi	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
Suharno	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	44
Feriadi	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
Julianto	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	43

Samsul bahri	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
Ghaly ardiano	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	43
Angga dharmawan	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
Rahmat subandi	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
Abdullah Ibnu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Wylmar wirabuana	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
Aluin ginting	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	39
Budi anjasmara	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
Edwin gunawan	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	41
Saptono	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	39
Suwiono	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	42
Sutrisno	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	41
Satria wijaya	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	42
Hariato M	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27
Legianto	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	41

Selamet D	3	4	5	4	4	5	4	5	5	3	42
JUMLAH	189	195	186	198	190	189	183	189	181	184	1884
RATA-RATA	4,2954545 45	4,4318181 82	4,2272727 27	4,5	4,3181818 18	4,2954545 45	4,1590909 09	4,2954545 45	4,1136363 64	4,1818181 82	

## Lampiran 6. Hasil Olah Data

### 1. Uji Validitas Kepemimpinan

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	,707**	,820**	,712**	,845**	,668**	,856**	,650**	,667**	,733**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

## 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	,688**	,679**	,717**	,822**	,811**	,727**	,673**	,653**	,652**	,708**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

## 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	,666**	,684**	,570**	,612**	,531**	,540**	,665**	,603**	,654**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----



#### 4. Uji Realibilitas

Reliabelitas Kepemimpinan

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.901	3

Reliabelilitas Lingkungan kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.890	3

#### 5. Uji regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity
		Coefficients	Coefficients				
		B	Std. Error	Beta			Toleran
							VIF
1	(Constant)	9,777	3,939		2,482	,017	
	GAYA						
	KEPEMIMPINAN	,402	,115	,465	3,504	,001	,512
	AN						1,952

LINGKUNGAN KERJA	,369	,124	,395	2,974	,005	,512	1,952
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## 6. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576,306	2	288,153	34,826	,000 <sup>b</sup>
	Residual	339,239	41	8,274		
	Total	915,545	43			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

## 7. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,777	3,939		2,482	,017		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,402	,115	,465	3,504	,001	,512	1,952
	LINGKUNGAN KERJA	,369	,124	,395	2,974	,005	,512	1,952

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## 8. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,629	,611	2,876

---

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

---

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

---



### Lampiran 7. Tabel Uji t dan Uji f

#### 1. Uji t

**Tabel Nilai t**


<b>d.f</b>	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	<b>d.f</b>
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

2. Uji f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.25	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Lampiran 8. Surat Izin Riset

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PERTANIAN**  
Kampus I : Jalan Kotam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402964, Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor: 629/FP.0/01.10/III/2024 Medan, 20 Maret 2025  
Lamp. : -  
Hal : Pengambilan Data/Riset

Kepada yth.  
Kepala Kantor PTPN II Kebun Cina  
Kecamatan Hamparan perak Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara  
di \_\_\_\_\_  
Tempat


Dengan hormat,  
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama:

Nama : Jodi El Roehy Siringo-ringo  
NIM : 218220028  
Program Studi : Agribisnis


Untuk melaksanakan Pengambilan Data di Kantor PTPN II Kebun Cina untuk kepentingan skripsi berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana PTPN II Kebun Bulu Cina di Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara"**.

Pengambilan Data ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

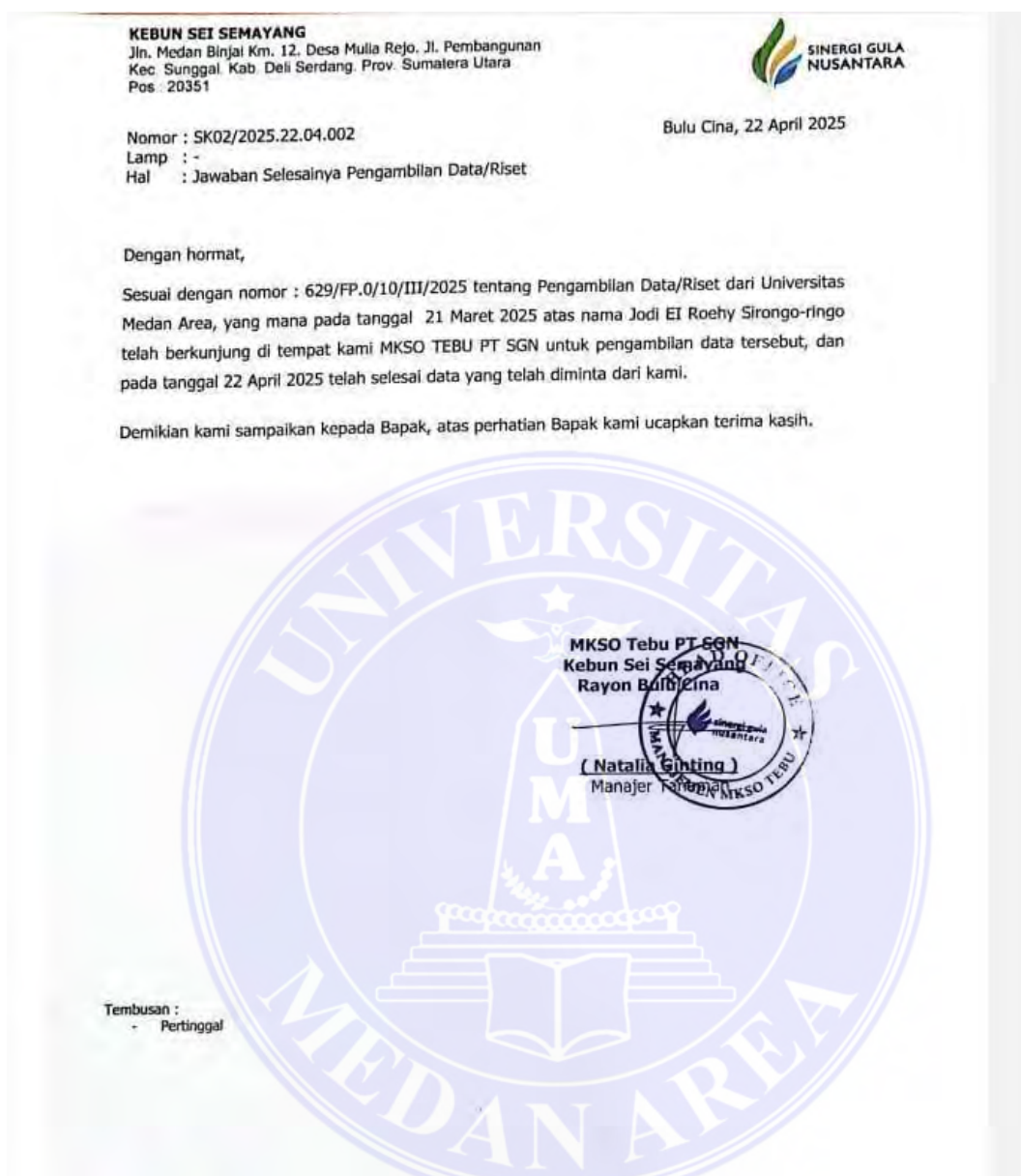
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan  
  
Dr. Siswa Panjang Hermosa, SP, M.Si

Tembusan:  
1. Ka. Prodi Agribisnis  
2. Mahasiswa ybs  
3. Arsip



## Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian



## Lampiran 10. Dokumentasi



**Melakukan pemberian kuesioner kepada karyawan**



**Melakukan pemberian kuesioner kepada karyawan**



**Dokumentasi dengan karyawan**