# BAB II

# LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

### Pengertian Kepemimpinan

### Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Seorang kepala organinsasi akan di akui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahan nya kearah pencapaian tujuan.

### Kepemimpinan merupakan sikap untuk mempengaruhi seseorang sehingga orang tersebut akan berusaha untuk bekerja keras mencapai tujuan (Badu & Djafri, 2017). Setiap organisasi harus mempunyai pemimpin dalam menjalankan semua komponen organisasi tersebut agar berjalan sesuai tujuan. Pemimpin dituntut untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif, karena jika hanya keterampilan manajemen dasar yang dimiliki seorang pemimpin tidak cukup untuk mengarahkan karyawan meningkatkan kinerjanya.

### Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Thoha 2017) mendefinisikan kepemimpinan yaitu kegiatan untuk mempengaruhi prilaku orang lain, atau seni mempengaruhi prilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Di sini dijelaskan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi dan kepemimpinan tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukan kemampuannya mempengaruhi prilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

### Menurut (Ismail H.A et al., 2023) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

### Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan,penyelaras dan mengarahkan serta mengintegrasikan aktivitas-aktivitas suatu tindakan pada diri seseorang ataupun karyawan untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk tujuan dalam situasi tertentu pula.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut Menurut (Septiana et al., 2018), adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis

adalah faktor yang memandang bahwa seseorang jadi seorang pimpinan karena latar belakang keturunan.

1. Faktor sosial

yang menilai bahwa seseorang bisa menjadi seorang pemimpin.

1. Faktor bakat

yang memandang bahwa seseorang memiliki bakat seorang pemimpin dari kecil sudah memiliki bakat menjadi pemimpin.

### 2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Fahmi, 2017) antara lain sebagai berikut:

1. Stabilitas emosi, merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
2. Hubungan manusia, proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.
3. Motivasi pribadi, keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.
4. Kemampuan komunikasi, kemampuan Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan pegawai terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.
5. Tanggung jawab, biasa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menaggung akibatnya.
6. Keterampilan

### 2.2.1 Pengertian Keterampilan

### Menurut Wardani et al, (2022), menjelaskan bahwa: “Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan kedalah praktik sehiga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan adalah pengetahuan seseorang untuk bekerja dengan baik dalam suatu pekerjaan dengan keahlian dan pengalamannya. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan latihan dan aktivitas.

### Keterampilan adalah prilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan ditingkatkan melalui pelatihan agar dapat mengoperasikan pekerjaan dengan mudah dan tepat. Menurut (Ginting, 2019) keterampilan merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja, karena ketika seseorang memiliki keterampilan kerja yang baik maka keterampilan itu dapat memudahkan pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efesiensi tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasailkan suatu kinerja pegawai yang baik, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

### Menurut (I Gede Aryana Mahayasa & Ni Kadek Ari Dipta Wardani, 2022) Keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Dengan adanya keterampilan, maka karyawan akan mampu lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak terampil justru akan memperlambat tujuan perusahaan.

### Orang yang memiliki keterampilan fisik yang tinggi biasanya memanfaatkan semua anggota badannya dengan sangat baiknya dan mampu membangun serta bekerja secara sistematis didalan suatu sistem yang efektif dan efisien.

### Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpilkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut (Mansyur, 2021), mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru.

1. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan fsikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja

1. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah di dapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dalam melakukan suatu hal.

### 2.2.3 Indikator Keterampilan

Menurut (Laurencia, 2016) Keterampilan dibagi menjadi dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi Kecakapan
2. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
3. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Dimensi Kepribadian
6. Kemampuan dalam mengendalikan diri
7. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
8. Komitmen terhadap pekerjaan
9. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.
10. Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Wokas et al., 2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas dalam suasana yang nyaman..

Menurut Sutrisno, (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Sudiartha Athar, 2020), Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja serta perlakuan pimpinan kepada bawahannya, secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Dapat di nyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut (Kumalasari & Efendi, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan segala sesuatu yang melingkupi karyawan di tempat kerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun secara tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan setiap karyawan dalam bekerja.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Farisi & Lesmana, 2021) Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

1. Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

1. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapatmenghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

1. Pertukaran udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis.

1. Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

1. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut (Rokhayati et al., 2022), adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan antara anggota atau karyawan.

1. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan harmonis di antara karyawan saat ini di lingkungan kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja.

1. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas yang lengkap dapat membantu kelancaran pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan cepat.

1. Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata j*ob performance* atau *actual performance* ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang ). Menurut (Sembiring, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Menurut (Fauzi et al., 2022) kuantitas kerja, kualitas kerja, integritas, tanggung jawab, kehadiran, dan kerja sama adalah semua cara untuk mengukur seberapa baik kinerja seorang karyawan. Artinya kinerja merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya berdasarkan tanggung jawab tugas yang di berikan perusahaan.

Menurut (Wiliam, 2021) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini kinerja pegawai sangat penting bagi perusahaan, karena pegawai yang berkinerja tinggi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai selama waktu tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam perusahaan.

### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Nur Safitri & Kasmari, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

1. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

1. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

1. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sugiono & Pratista, 2019), kinerja memiliki indikator berikut.

1. Pemahaman

Dalam bekerja, karyawan harus memahami tugas pokok dan perannya dalam perusahaan agar dapat mengerjakan tugasnya sesuai posisi, jabatan dan tanggung jawabnya.

1. Inovasi

Karyawan yang berkinerja baik merupakan karyawan yang mampu menciptakan dan/atau mengembangkan inovasi positif terkait pekerjaannya.

1. Kecepatan Kerja

Dalam bekerja, karyawan harus memperhatikan kecepatan kerjanya dengan tetap berpedoman pada metode kerja.

1. Keakuratan Kerja

Karyawan diharuskan menyelesaikan tugasnya secara akurat, disiplin dan teliti dengan berpedoman pada metode kerja.

1. Kerja Sama

Kemampuan bekerjasama yang perlu dimiliki karyawan meliputi kemmapuan menerima serta menghargai pendapat rekan kerjanya.

1. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun skripsi ini juga menyajikan beberapa referensi penelitian terdahulu yang berkaitan tentang pengaruh kepemimpinan, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul Penelitian** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| **1** | Pengaruh lingkungan kerja, pembedayaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Phapros Tbk Semarang)  (Nur Safitri & Kasmari, 2022) | X1:Lingkungan kerja  X2:Pemberdayaan  X3:Kepemimpinan  Y:Kinerja karyawan | Terbukti bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Phapros Tbk Semarang). |
| **2** | Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo cabang Medan.  (Prayudi, 2017) | X1:Kepemimpinan  X2:Lingkungan kerja  Y:Kinerja karyawan | Terdapat kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo cabang Medan. |
| **3** | Pengaruh keterampilan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi  (Riani, 2021) | X1:Keterampilan  X2:Kemampuan kerja  Y:kinerja karyawan | Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi |
| **4** | Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA Di Pinrang Sulawesi Selatan  (Amang et al., 2023) | X1:kemampuan  X2:Motivasi  X3:Lingkungan kerja  Y:kinerja pegawai | Terdapat lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA Di Pinrang Sulawesi Selatan. |
| **5** | Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Londria Group Makasar  (Semmaila et al., 2022) | X1:Kepemimpinan  X2:lingkungan kerja  X3: Kompensasi  Y:Kinerja Karyawan | Terbukti kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Londria Group Makasar |
| **6** | *The Influence Of Leadership And Work Environment*  *On Employee Performance: A Case Study Of A Private*  *University In Jakarta*  (Akbar & Se, 2017) | X1: leadership  X2: Work Environment  Y: Employee Performance | Terdapat kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *A Case Study Of A Private*  *University In Jakarta* |
| **7** | *The Influence of Training, Work Environment and Career*  *Development on Work Motivation That Has an Impact on*  *Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In*  *West Jakarta*  (Sugiarti, 2021) | X1:Pelatihan  X2:Lingkungan kerja  X3:Karir perkembagan motivasi kerja  Y:kinerja karyawan | Terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta.* |

Terdapat kesamaan pada Penelitian terdahulu dan menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh  (Nur Safitri & Kasmari, 2022) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pembedayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Phapros Tbk Semarang)" memiliki 4 variabel, 3 variabel independen : lingkungan kerja, pemberdayan, dan kepemimpinan, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Dikecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai”. Penelitian ini memiliki 4 variabel, 3 variabel independen adalah kepemimpinan, keterampilan dan lingkungan kerja. Dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Variabel penelitian keterampilan tidak terdapat pada penelitian terdahulu. Pada penelitian terdahulu objek penelitian di (Studi Di PT Phapros Tbk Semarang). Sedangkan objek penelitian ini di Home Industri Dikecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai.

1. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual di mana peneliti membuat gambaran atau gambaran tentang cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk menentukan karakteristik yang akan diteliti nantinya. keterikatan pengaruh kepemimpinan, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan berikut ini :

**Kepemimpinan (X1)**

**Indikator:**

1. Stabilitas emosi
2. Hubungan manusia
3. Motivasi pribadi
4. Kamampuan komunikasi
5. Tanggung jawab

Sumber : (Fahmi, 2017)

H1

**Kinerja karyawan (Y)**

**Indikator:**

1. Pemahaman
2. Inovasi
3. Kecepatan kerja
4. Keakuratan kerja
5. Kerja sama

Sumber : (Sugiono & Pratista, 2019)

**Keterampilan (X2)**

**Indikator:**

1. Dimensi kecakapan
2. Dimensi kepribadian
3. Dimensi Latihan

Sumber : (Laurencia, 2016)

H2

**Lingkungan kerja(X3)**

**Indikator:**

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Sumber : (Rokhayati et al., 2022)

H3

H4

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

1. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan dengan fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Gula Merah Dikecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai

H2 : Ada pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Gula Merah Dikecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai.

H3 : Ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Gula Merah Dikecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai.

H4 : Ada pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Gula Merah Dikecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai.