

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS)
AL WASHLIYAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA	: DELVI TANJUNG
NPM	: 1605160307
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 08 Juli 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : DELVI TANJUNG
NPM : 1605160307
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) ALWASHLIYAH MEDAN

MEMUTUSKAN

Bahwa nama tersebut di atas dinyatakan "lulus" dengan Nilai "B" dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 17 juli 2020

TIM PENGUJI

Penguji I

(ASWIN BANCIN, SE., M.Pd)

Penguji II

(ASRIZAL EFENDI Nst, SE., M.Si)

Penguji III (Pembimbing)

(Drs. DANLISKANDAR, SE., MM)

Ketua

(JANURI, SE, MM, M.Si)



Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, MM, M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

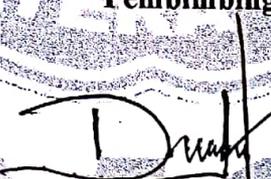
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DELVI TANJUNG
NPM : 1605160307
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIYAAAN RAKYAT
SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing


Drs. DANLISKANDAR, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :


Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB SE., M.Si

H. JANURI, SE., M.M., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

DELVI TANJUNG

Program Studi Manajemen

Delvita1707@gmail.com

Permasalahan penelitian ini adalah, menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan yang belum optimal, kurangnya pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan, tidak adanya penghargaan yang diberikan perusahaan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, dari beberapa masalah yang ada didalam PT BPRS Al Washliyah Medan, penulis membatasi masalah tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Hasil penelitian secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. FINANCING BANK THE PEOPLE OF SYARIAH (SRB)AL WASHLIYAH MEDAN

DELVI TANJUNG

Management Study Program

Delvita1707@gmail.com

The problems of this study are, the decline in employee performance, employee performance that has not been optimal, the lack of motivation given by the company to employees, the absence of awards given by the company, and a less conducive work environment, from several problems that exist in PT BPRS Al Washliyah Medan, the authors limit the problems of leadership, work motivation and work environment to the performance of employees of PT BPRS Al Washliyah Medan. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, work motivation and work environment on the performance of employees of PT BPRS Al Washliyah Medan. This research uses an associative and quantitative approach. In determining the sample of this study using a saturation technique (census) in which all populations are sampled. The data collection technique used in this study was a questionnaire (questionnaire), to analyze the data and information needed, the authors used a data technique which used hypothesis testing after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using a test of validity and reliability. The analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique, which uses the calculation of numbers and then draws conclusions from the test. The results of the study simultaneously leadership, work motivation and work environment significantly influence employee performance at PT. Sharia People's Financing Bank (BPRS) Al Washliyah Medan.

Keywords : Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Dan tak lupa pula penulis junjatkan sholawat dan salam diberikan kepada junjungan kita Nabi besar MuhammaSAW semoga kita mendapatkan syafaatnya. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi program studi manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Al Washliyah Medan”**.

Penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi isi maupun penyajian. Maka dari itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan penulis mengharapakan kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terwujudnya skripsi ini berkat adanya bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu, membimbing, dan memberikan motivasi maupun nasihat. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda tercinta Alm. Akhiruddin dan Ibunda tersayang Nani Herawati yang telah memberikan doa dan dukungan moral dan materi serta dukungan untuk tetap semangat selama menjalani pendidikan. Serta abang-abang saya yang tak hentinya selalu memberi semangat kepada saya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh pihak rektorat.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh dekanat.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb., S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs Dani Iskandar, S.E., M.M. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
9. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman seperjuangan Siti Kamilah, Nilam Sari Silitonga dan Andika Wijaya yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sampai akhir.
11. Teman terkasih Oky Jefry yang telah membimbing dan memberikan semangat serta motivasi yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik mengenai isi maupun tata tulisannya. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini tetap memberikan manfaat, khususnya bagi penulis pribadi dan tentunya bagi pembaca pada umumnya.

Medan, Februari 2020

Penulis

DELVI TANJUNG

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 - PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang masalah	1
1.2. Identifikasi masalah	5
1.3. Batasan masalah	6
1.4. Rumusan masalah.....	6
1.5. Tujuan penelitian.....	7
1.6. Manfaat penelitian.....	7
BAB 2 - KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kinerja.....	9
2.1.1.1 .Pengertian kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan manfaat kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator indikator kinerja.....	13
2.1.2. Kepemimpinan	15
2.1.2.1 Pengertian kepemimpinan	15
2.1.2.2 Tujuan dan manfaat kepemimpinan	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....	17
2.1.2.4 Indikator indikator kepemimpinan	18
2.1.3. Motivasi kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian motivasi kerja	19
2.1.3.2 Tujuan dan manfaat motivasi kerja	22
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator indikator motivasi kerja.....	24
2.1.4. Lingkungan kerja	25
2.1.4.1 Pengertian lingkungan kerja.....	25
2.1.4.2 Lingkungan kerja fisik	26
2.1.4.3 Tujuan dan manfaat lingkungan kerja.....	27
2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja...	28
2.1.4.5 Indikator indikator lingkungan kerja.....	29

2.2. Kerangka berfikir konseptual.....	30
2.3. Hipotesis.....	30

BAB 3 - METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian.....	35
3.2. Definisi operasional variabel.....	35
3.2.1. Kinerja karyawan.....	36
3.2.2. Kepemimpinan.....	36
3.2.3. Motivasi kerja.....	37
3.2.4. Lingkungan kerja.....	37
3.3. Tempat dan waktu penelitian.....	38
3.4. Populasi dan sampel.....	38
3.5. Teknik pengumpulan data.....	39
3.5.1. Kuisoner.....	39
3.5.2. Penelitian kepustakaan.....	40
3.5.3. Dokumentasi.....	40
3.5.4. Uji validitas.....	40
3.5.3. Uji reliabilitas.....	42
3.6. Teknik analisis data.....	44
3.6.1. Regresi linier berganda.....	44
3.6.2. Uji asumsi klasik.....	44
a. Uji normalitas.....	44
b. Uji multikolinearitas.....	45
c. Uji heterokedastisitas.....	45
3.6.3. Pengujian hipotesis.....	46
a. Uji signifikan parsial (uji t).....	46
b. Uji signifikan parsial (uji f).....	47
3.6.4. Konfisien determinasi (R ²).....	48

BAB 4- HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi data.....	49
4.1.1. Karakteristik responden.....	49
4.1.1.1. Jenis kelamin.....	50
4.1.1.2. Berdasarkan usia.....	50
4.1.1.3. Berdasarkan tingkat pendidikan.....	51
4.1.2. Deskriptif variabel penelitian.....	52
4.1.2.1. Variabel kinerja.....	52
4.1.2.2. Variabel kepemimpinan.....	53
4.1.2.3. Variabel motivasi kerja.....	54
4.1.2.4. Variabel lingkungan kerja.....	55
4.2. Hasil analisis data.....	56
4.2.1. Regresi linier berganda.....	56

4.2.2. Uji asumsi klasik	57
4.2.2.1. Uji normalitas	57
4.2.2.2. Uji Multikolinearitas.....	58
4.2.2.3. Uji heterokedastisitas.....	59
4.2.3. Pengujian hipotesis	60
4.2.3.1. Uji t	60
4.2.3.2. Uji F.....	65
4.2.3.3. Uji determinasi R ²	67
4.3. Pembahasan.....	68

BAB 5- PENUTUP

5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran.....	73
5.3. Keterbatasan penelitian	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator kinerja.....	36
Tabel III.2	Indikator kepemimpinan	36
Tabel III.3	Indikator motivasi kerja	37
Tabel III.4	Indikator lingkungan kerja	37
Tabel III.5	Waktu penelitian	38
Tabel III.6	Skala jawaban	40
Tabel III.8	Hasil uji validitas kepemimpinan.....	41
Tabel III.9	Hasil uji validitas motivasi kerja.....	42
Tabel III.10	Hasil uji validitas lingkungan kerja	42
Tabel III.10	Hasil uji validitas kinerja	42
Tabel III.11	Hasil uji reliabilitas	43
Tabel IV.1	Skala jawaban	49
Tabel IV.2	Karakteristik jenis kelamin	50
Tabel IV.3	Berdasarkan usia	50
Tabel IV.4	Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV.5	Skor angket kinerja	52
Tabel IV.6	Skor angket kepemimpinan	53
Tabel IV.7	Skor angket motivasi kerja	54
Tabel IV.8	Skor angket lingkungan kerja	55
Tabel IV.9	Hasil uji regresi linier berganda.....	56
Tabel IV.10	Hasil uji multikolinearitas	59
Tabel IV.11	Hasil uji t kepemimpinan	61
Tabel IV.12	Hasil uji t motivasi kerja.....	63
Tabel IV.13	Hasil uji t lingkungan kerja.....	64
Tabel IV.14	Hasil uji f	65
Tabel IV.15	Hasil uji determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar.II.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.....	31
Gambar II.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	32
Gambar II.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	32
Gambar II.4 Kerangka konseptual	34
Gambar III.1 Gambar pengujian hipotesis uji t.....	46
Gambar III.2 Gambar pengujian hipotesis uji f	47
Gambar IV.1 Hasil uji normalitas.....	58
Gambar IV.2 Hasil uji heterokedastisitas.....	60
Gambar IV-3 Hasil kriteria kepemimpinan pengujian hipotesis uji t	62
Gambar IV-4 Hasil kriteria motivasi kerja pengujian hipotesis uji t	64
Gambar IV-5 Hasil lingkungan kerja kriteria pengujian hipotesis uji t	66
Gambar IV-6 Hasil kriteria pengujian hipotesis uji f.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Sejarah singkat perusahaan
- Lampiran 2. Bagan struktur organisasi
- Lampiran 3. Angket
- Lampiran 4. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
- Lampiran 5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kinerja karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Kepemimpinan (X_1)
- Lampiran 7. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)
- Lampiran 8. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi f
- Lampiran 10. Tabel r
- Lampiran 11. Titik persentase distribusi t
- Lampiran 12. Histogram dan P.Plot
- Lampiran 13. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 14. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 15. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 16. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 17. Berita acara pembimbingan skripsi
- Lampiran 18. Surat keterangan penelitian / riset
- Lampiran 19. Daftar riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi merupakan suatu bentuk keberhasilan oleh suatu sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi dalam (Widodo, 2012, hal 131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan juga mempunyai peran penting untuk menentukan bagaimana perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Menurut (Jufrizen, 2018) Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok

dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian yang diharapkan dapat menumbuhkan motivasi bagi para karyawan. Menurut (Bismala et al., 2017 hal 83) kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusialah yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan.

Motivasi tidak selalu muncul dari unsure *financial* semata, namun bisa berasal dari hal lain seperti kepemimpinan dan lainnya. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Bismala (2017, hal 105) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan juga mempengaruhi kinerja dari karyawan atau karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2012, hal 121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Salah satu faktor yang dianggap penting untuk mencapai kinerja yang baik adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya sesuai dengan keinginannya. Pemimpin yang baik akan memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang positif yang dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya apabila seorang pemimpin memiliki sikap kepemimpinan yang kurang baik maka pemimpin tersebut tidak dapat memberikan motivasi dan dorongan bagi bawahannya sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kurang baik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti halnya PT. BPRS Al Washliyah Medan, dimana perusahaan ini bergerak pada bidang kegiatan penghimpunan dana dan juga penyaluran dana perusahaan. Dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa fenomenas

terkait dengan kepemimpinan, dimana kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan bawah sehingga kurang terjadinya keharmonisan di perusahaan, kurangnya perhatian dari seorang pimpinan atau atasan terhadap karyawan membuat kinerja dari karyawan kurang optimal. Apabila di perusahaan terdapat pemimpin yang baik, ramah, dan peduli akan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan terpenuhi. Sebaliknya apabila di perusahaan tidak terdapat pemimpin yang baik dan ramah serta tidak mempunyai sikap kepedulian terhadap karyawan, maka dapat memungkinkan kinerja karyawan akan menurun. Hal ini yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya juga adalah kepemimpinan yang baik. Pimpinan seharusnya lebih memberikan pengarahan kepada para karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

Fenomena yang terkait dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada bawahan sehingga sebagian karyawan menjalankan pekerjaan mereka secara acuh tak acuh dan sebagian lagi ada yang merasa tertekan dan enggan melakukan pekerjaan mereka. Seharusnya pemimpin dapat melakukan sosialisasi kepada bawahannya agar dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan sehingga karyawan dapat dengan semangat mencapai target yang diberikan.

Permasalahan mengenai lingkungan kerja yaitu terletak pada lingkungan kerja fisik dimana kurangnya pencahayaan dan tata ruang yang kurang efisien sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Padahal lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kondisi lingkungan

kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi kenyamanan karyawan sehingga pekerjaan menjadi lambat dan membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Selain itu kurangnya perhatian pimpinan kepada bawahan atau karyawannya menyebabkan kinerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan juga menurun. Perusahaan tidak memberikan pengarahan lebih kepada karyawan yang tidak mencapai target sehingga karyawan tidak dapat menemukan solusi dalam pekerjaannya. Padahal perhatian dan arahan sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. BPRS Al Washliyah Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis terhadap PT. BPRS Al Washliyah Medan, maka dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada yakni:

1. Kepemimpinan yang kurang baik dan kurangnya komunikasi dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan akan terhambat.
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan menurun.

3. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa acuh tak acuh terhadap pekerjaannya.
4. Tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan.
5. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan rasa tidak aman dan karyawan tidak bisa bekerja secara optimal
6. Kurangnya pencahayaan dan tata ruang yang kurang efisien membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi hal-hal yang akan diteliti yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah yang utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang kepemimpinan, motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan sosialisasi dan lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu udara dan tata ruang yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas, maka penulis membuat uraian masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2010 hal 177), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Nawawi dalam Widodo (2012 hal 131), kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Menurut Hardiyana & Helwiyana (2011, hal 90) pengukuran kinerja mencerminkan pada masa lalu, bukan tujuan yang akan dicapai, melainkan sarana untuk masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, hal ini bukan saja tanggung jawab atasan tetapi semua pegawai melalui proses komunikasi dari pimpinan perlu mengetahui hasil penilaian yang ada agar dengan penuh tanggung jawab mampu mencari umpan balik dalam meningkatkan kinerjanya di masa datang.

Kinerja adalah sebagai hasil kerja dari seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan organisasi yang diproduksi dari fungsi jabatan dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian kinerja yang baik, unsur paling dominan adalah sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan (Jufrizen, 2017b)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaannya.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- b) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- c) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- d) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- e) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- f) Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- g) Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.

Manfaat Kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.

- b) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi.
- c) Menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Menurut Lina (2016, hal 217) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.1.1.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal. 180) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi maka baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antaraperusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Seseorang yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus menerima hukuman yang telah disepakati.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Atasan yang buruk akan selalu mencagah inisiatif bawahan, terlebih bagi karyawan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

Menurut Hasibuan (2014, hal 94) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Dan tingkat motivasi seorang pekerja

Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2013, hal 155) menguraikan faktor-faktor kinerja sebagai berikut:

a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.
- d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi,
- e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Arianty (2014) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012, hal 378) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kehadiran

Merupakan kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

5. Kemampuan bekerjasama

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

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

- c) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang memimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi.

Menurut (Bismala et al., 2017 hal 83) kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusialah yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan caramemancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan(Rivai, 2012 hal 164)

Menurut Wahjosumidjo dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan,

dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2010 hal 12) ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan.

1. Sebagai Pengusaha (Entrepreneurial).
2. Sebagai Penghalau Gangguan (Disturbance Handler).
3. Sebagai Pembagi Sumber Dana (Resource Allocator).
4. Sebagai Pelaku Negosiasi (Negotiator). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Menurut Siagian dalam Arifin (2012, hal 103) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Didalam pelaksanaannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. bagaimanapun juga kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer (Handoko, 2012 hal 250)

Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Siagian dalam Arifin (2012, hal 75) adalah:

1. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan;
2. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif;
3. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitis, menentukan skala prioritas, membedakan yang sangat penting dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

Menurut (Ardana et al., 2012 hal 106) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah:

1. Karakteristik pribadi pemimpin.
2. Kelompok yang dipimpin
3. Situasi

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

(Muis et al., 2018) ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti,
- 2) Terbuka menerima ide inovatif,
- 3) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan
- 4) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional

Indikator-indikator kepemimpinan menurut pandangan Andayani & Tirtayasa (2019) sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai,
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan,
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan,
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan,
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan,
- 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional

Menurut Kartono (2010, hal 159) indikator-indikator yang dapat dilihat dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Adanya iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya
7. Pengakuan atas status kepemimpinan para bawahan secara tepat dan profesional

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu “*motivation*” yang artinya “daya batin” atau “dorongan” sehingga motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi bisa datang dari diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan semangat dan antusias.

Menurut Ranuandojo dan Husnan dalam (Bismala et al., 2017 hal 105), menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Menurut Bismala et al (2017, hal 105) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasnya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Fayoll dalam (Hasibuan & Bahri (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain sebagai pendorong semangat kerja seseorang.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017a).

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi dan perusahaan yang ingin dicapai.

Terdapat lima kelompok teori motivasi yang dikemukakan oleh(Bismala et al., 2017 hal 106), yaitu:

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow menggambarkan sebagai piramida yang terdiri dari lima tingkat. Inti teorinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan fisiologikal, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan akan kasih sayanag, (4) kebutuhan akan harga diri, (5) aktualisasi diri. Dapat dikatakan bahwa berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki.

2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClelland memperkenalkan teori untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Dalam teori ini mengindikasikan adanya tantangan untuk menaklukkan sejumlah tugas yang sangat sulit untuk menunjukkan eksistensi seorang individu.

3. Teori Clayton Alderfer (Teori ERG)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG, yaitu huruf pertama dari tiga istilah: E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungna dengan pihak lain), G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Jika makna tiga istilah tersebut dimaknai maka akan tampak dua hal penting, yaitu mengandung makna *self actualization*, dan menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia diusahakan pemuasannya secara serentak.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Dikenal dengan teori dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Tujuan dalam penerapan teori ini diharapkan bahwa pimpinan organisasi akan memotivasi parakaryawannya dan membuat perancangan kerja yang efektif. Kesimpulan teori Herzberg ialah kondisi ekstrinsik dan kondisi intrinsik.

5. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses bertujuan agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan organisasi. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain (Hardiyana, 2011).

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Bismala et al (2017, hal 180) motivasi diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2013 hal 146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Menurut (Hasibuan, 2015 hal 146) terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi antara lain :

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

2.1.3.3 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Stoner dalam Bismala et al. (2017, hal 106), menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi tiga faktor yaitu:

1. Karakteristik individu

Dapat didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Seseorang yang memiliki minat yang besar terhadap sebuah pekerjaan akan memiliki motivasi yang lebih besar dalam menyelesaikannya dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki minat yang sama.

2. Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Faktor penyebab kepuasan menyangkut pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab dan lain sebagainya. Sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan meliputi gaji, kondisi kerja dan faktor lain yang disebabkan oleh hubungan seseorang dengan lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

3. Karakteristik situasi kerja

Terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Karakteristik situasi kerja dikelompokkan menjadi lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Fahmi (2013, hal 119) terdapat beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Faali (fisiologis), diantaranya rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian/rumah) dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Keamanan, antara lain keselamatan serta perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, berhubungan dengan kasih sayang, rasa memiliki, diterima dan persahabatan
4. Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status dan pengakuan.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan.

Menurut Sagir dalam Bahri (2017) indikator motivasi kerja karyawan ialah:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman, tenteram, bersih, terang dan bebas dari segala macamancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen

Menurut Sedarmayanti(2012, hal 121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Siagian, 2014 hal 56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Menurut (Sunyoto, 2015 hal 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

2.1.4.2 Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi instansi untuk mencapai tujuan (Kartini et al., 2010).

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun tujuan lingkungan kerja seperti menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat. (Arep dan Tanjung, 2013)

1. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
2. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
3. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
4. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
5. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep , 2013 hal 103).

2.1.4.4 Faktor- faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012, hal 118) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau data juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, bau tidak sedap dan lain sebagainya.

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

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mempunyai kepentingan yang sama dalam sebuah organisasi. Kedua jenis lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan di dalam suatu perusahaan. Apabila perusahaan hanya mementingkan satu jenis lingkungan kerja saja, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik sehingga akan mengakibatkan sistem kerja yang tidak efisien dan akan menimbulkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012, hal 121), indikator dalam lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

1. Penerangan, intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2. Suhu udara, untuk memaksimalkan produktivitas penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
3. Suara bising, suara-suara yang konstan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak konstan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
4. Penggunaan warna, sifat dan pengaruh warna dapat menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
5. Ruang gerak yang diperlukan, ruang kerja yang sempit dapat membuat karyawan sulit bergerak dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
6. Keamanan kerja, keamanan kerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.
7. Hubungan karyawan, karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik hal inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Menurut Virgianti & Sunuharyo (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Sirkulasi Udara
2. Penerangan / pencahayaan
3. Musik di tempat kerja

4. Kebersihaan
5. Keamanan di tempat kerja

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisis.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Fiedler yang dikutip oleh Prasetyo dalam (Khasanah, 2012 hal 89), kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pimpinan harus bisa mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kamal 2015), (Arianty 2015), (Muis et al 2018), (Jufrizen, 2017b), (Imelda Andayani & Tirtayasa, 2019), (Gultom & Arif, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Arianty, 2015), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja, hasil penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.



Gambar 2.2.1
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Bismala et al. (2017, hal 105) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman 2019), (Darmin et al 2015), (Saripuddin & Handayani 2017),(Jufrizen, 2018),(Jufrizen, 2017a), (Jufrizen & Pulungan, 2017),(Astuti & Suhendri, 2019), (Farisi et al., 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Astuti & Lesmana, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hasibuan & Handayani, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015), (Farisi et al., 2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menyimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Caroline et.al , 2012),Pengaruh Kepemimpina dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado meyimpulkan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Finance.

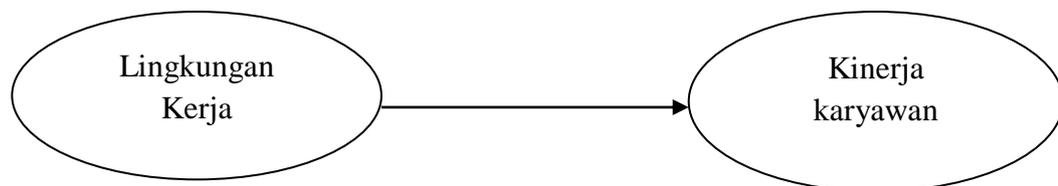


Gambar 2.2.2
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Ndraha dalam (Hasibuan & Bahri, 2018, hal. 74), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung 2018), (Hardiyana & Helwiyani 2011), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Julita & Arianty, 2018), (T. S. Siagian & Khair, 2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



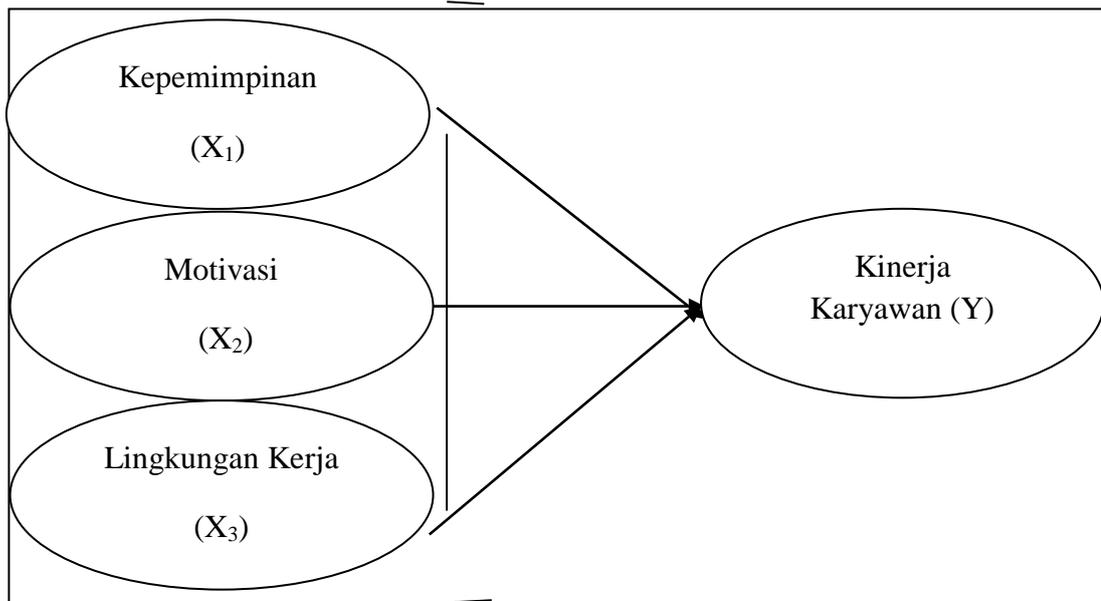
Gambar 2.2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang dianggap penting untuk mencapai kinerja yang baik adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya sesuai dengan keinginannya. Pemimpin yang baik akan memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang positif yang dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Darmin et al., 2015), (D. Lina, 2014), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Yusnandar, 2019), (Farisi & Fani, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Nasution & Lesmana,

2018), (Siahaan & Bahri, 2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2.4
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

2.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan.
4. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi(2015, hal 12) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.Sementara itu, kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya.Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012 hal. 81).

3.2 Definisi Operasional

.Menurut Sugiyono (2012 hal. 31) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada tiga variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Widodo, 2012, hal 131)

Tabel 3.2.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan Bekerjasama

Sumber: Mathis dan Jackson (2012, hal 378)

3.2.2 Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2010).

Tabel 3.2.2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1	Iklim saling mempercayai
2	Penghargaan terhadap ide bawahan
3	Memperhitungkan perasaan para bawahan
4	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5	Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Sumber: Kartono (2010, hal 159)

3.2.3 Variabel Motivasi

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri (Daulay et al., 2017 hal 189)

Tabel 3.2.3
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1	Faali (Fisiologis)
2	Keamanan
3	Sosial
4	Penghargaan
5	Aktulisasi diri

Sumber: Maslow dalam Fahmi (2013, hal 119)

3.2.4 Variabel Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti(2012, hal 121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Tabel 3.2.4
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Penggunaan warna
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Keamanan kerja
7	Hubungan karyawan

Sumber:Sedarmayanti (2012, hal 121)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. BPRS Al Washliyah Medan di Jalan Gunung Krakatau No. 28 Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur, Sumatera Utara 20238, Tel. (061) 6639078.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Desember 2019 sampai Maret 2020. Adapun rincian waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Rincian Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■								
4	Seminar proposal									■	■	■	■				
5	Revisi									■	■	■	■				
6	Riset													■	■	■	■
7	Pengumpulan data														■	■	■
8	Bimbingan skripsi															■	■
9	Sidang meja hijau																■

3.4 Teknik Pengambilan Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT. BPRS Al Washliyah Medan yang berjumlah 30 orang..

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 125), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan ialah menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 30 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh data yang diinginkan, maka penulis menggunakan beberapa metode untuk pengumpulan data, yaitu:

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuisisioner (angket) yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat beberapa daftar pertanyaan yang disajikan dalam bentuk angket, yang disebar kepada para karyawan dan juga respondendari objek penelitian yaitu karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan, sebagai berikut:

Tabel 3.5
Penilaian Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal 64)

3.5.2 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian dengan membaca buku-buku ataupun tulisan yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian atau judul skripsi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel bebas dan variabel terikat. Data yang digunakan ialah data sekunder karena data tersebut tidak dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian.

3.5.3 Dokumentasi

Merupakan metode yang digunakan untuk mengambil serta data berdasarkan pada dokumen-dokumen atau laporan-laporan pada perusahaan dengan penelitian.

3.5.4 Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Arifin, 2012 hal 241). Tujuan dilakukannya uji validitas ialah untuk menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk pengukur suatu variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal 177)

Dimana:

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyak pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum (xi^2))$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum (yi^2))$ = Jumlah kuadrat pengamatn variabel Y

$(\sum (xi))^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum (yi))^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xi yi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS dengan rumus *Correlate Bivariate Correlations*. Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

1. Jika $sig\ 2\ tailed < \alpha\ 0,05$ maka butir instrumen tersebut valid.
2. Jika $sig\ 2\ tailed > \alpha\ 0,05$ maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Intrumen Kepemimpinan (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X1.1	0,744	0,306	0,000	Valid
X1.2	0,614	0,306	0,000	Valid
X1,3	0,558	0,306	0,001	Valid
X1.4	0,635	0,306	0,000	Valid
X1.5	0,723	0,306	0,000	Valid
X1.6	0,617	0,306	0,000	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X2.1	0,644	0,306	0,000	Valid
X2.2	0,617	0,306	0,000	Valid
X2,3	0,431	0,306	0,017	Valid
X2.4	0,554	0,306	0,002	Valid
X2.5	0,477	0,306	0,008	Valid
X2.6	0,384	0,306	0,036	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel III-10
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X3.1	0,701	0,306	0,000	Valid
X3.2	0,708	0,306	0,000	Valid
X3,3	0,574	0,306	0,001	Valid
X3.4	0,397	0,306	0,030	Valid
X3.5	0,509	0,306	0,004	Valid
X3.6	0,666	0,306	0,000	Valid
X3.7	0,599	0,306	0,000	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel III-11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
Y1.1	0,701	0,306	0,000	Valid
Y1.2	0,802	0,306	0,000	Valid
Y1,3	0,518	0,306	0,003	Valid
Y1.4	0,524	0,306	0,024	Valid
Y1.5	0,562	0,306	0,001	Valid
Y1.6	0,652	0,306	0,000	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

3.5.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sering disebut dengan kepercayaan, keteladanan, keajegan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pematapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian (Arifin, 2012 hal 245). Uji reliabilitas yang akan

digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan SPSS yaitu dengan uji statistika *Cronbach Alfa*. Dalam menetapkan butir item pernyataan dalam kategori realibel.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi (2015, hal 139)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument dinyatakan realible (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument dinyatakan tidak realible (tidak terpercaya).

Tabel III-12
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,740	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,652	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,688	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,603	Reliabel

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Regresi Berganda

Metode analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk menganalisis data, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 156)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ditujukan untuk mendapatkan kepastian dalam terpenuhinya syarat normalitas dan dapat mempertanggungjawabkan langkah-

langkah analisis statistik sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Uji normalitas memiliki dua cara untuk menguji apakah data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model pada regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu (*multivariate*) dan dikhawatirkan ada hubungan yang kuat diantara variabel-variabel independen yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*. Kriteria pengambilan keputusannya ialah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai *VIF* > 10 , maka dapat terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan nilai yang di prediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Cara untuk memprediksinya dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat dengan residual.

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang/melebar, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas menyebar di atas dan dibawah adalah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terdapat variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. $H_0 = b_0 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

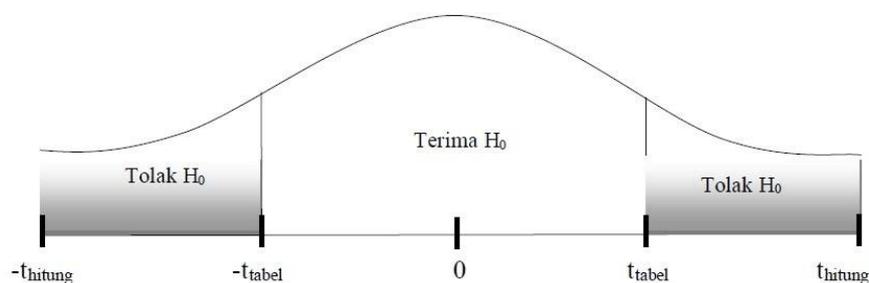
2. $H_a \neq b_0 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,0\%$



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut(Sugiono,2012, hal.250):

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal 177)

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

3.6.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel bebas atau dependen. Langkah-langkahnya ialah sebagai berikut:

1. $H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya secara serentak tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

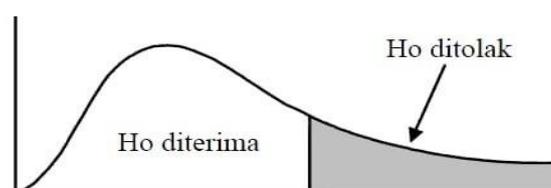
2. $H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteri pengujian adalah:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

2. H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal 190)

Keterangan:

F_h = Nilai F_{hitung}

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

3.6.4. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan pada umumnya digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R^2 semakin kecil atau mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang semakin kecil, sebaliknya jika R^2 mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang semakin besar. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS versi 21. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Nilai Korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskriptif Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan. (2) pengaruh variabel motivasi kerja terhadap karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan, dan (3) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan (4) pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan yang berjumlah 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 25 pertanyaan yang setiap variabel memiliki 6 dan 7 pertanyaan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-1
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.1.1.1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel IV-2 di bawah ini:

Tabel IV-2
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	14	46,7%
2	Perempuan	16	53,3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari 30 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di karyawan PT BPRSAI Washliyah Medan terdiri dari 14 orang laki-laki (46,7%) dan 16 orang perempuan (53,3%).

4.1.1.2. Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel IV-3 di bawah ini:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	18	60,0%
2	31-40 Tahun	10	33,3%
3	41-51 Tahun	2	6,7 %
4	51-60 Tahun	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 21-30 tahun berjumlah 18 (60,0%) responden, usia 31-40 tahun berjumlah 10 (33,3%) responden, usia 41-51 tahun berjumlah 2 (6,7%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 0 (0%) responden, dapat disimpulkan bahwa usia 21-30 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 18 orang (60,0%).

4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel IV-4 di bawah ini:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SLTA	4	13,3%
2	Diploma (D3)	6	20,0%
3	S-1	16	53,3%
4	S-2	2	6,7%
5	S-3	2	6,7 %
Jumlah		30	100%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-3 terdiri dari 2 (6,7%), S-2 terdiri dari 2 (6,7%), responden S1 terdiri dari 16 (53,3%), responden D3 terdiri dari 6 (20,0%), responden SLTA terdiri dari 4 (13,3%) responden. Dapat disimpulkan tingkat S1 yang lebih dominan.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

4.1.2.1. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	CS	S	SS
	Kualitas	1	2	3	4	5
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	0%	0%	10,0%	53,3%	36,7%
2	Kualitas kerja yang saya berikan kepada perusahaan sangat baik	0%	0%	16,7%	46,7%	36,7%
	Kuantitas					
3	Hasil kerja saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	0%	0%	16,7%	46,7%	36,7%
	Ketepatan Waktu					
4	Saya menggunakan waktu yang saya punya sebaik-baiknya dan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0%	0%	43,3%	46,7%	10%
	Kehadiran					
5	Saya selalu mengutamakan kehadiran di dalam perusahaan.	0%	0%	20%	46,7%	33,3%
	Kemampuan Bekerjasama					
6	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan anggota tim dan juga rekan kerja lainnya.	0%	0%	13,3%	30,0%	56,7%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 1 dan 3

4.1.2.2. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Kepemimpinan)

No	Pernyataan Kepemimpinan	STS	TS	CS	S	SS
	Saling Mempercayai	1	2	3	4	5
1	Atasan selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan.	0%	26,7%	36,7%	36,7%	0%
	Penghargaan Ide Bawahan					
2	Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga.	0%	6,7%	13,3%	53,3%	26,7%
3	Pemimpin memberikan apresiasi kepada bawahan yang memiliki ide-ide yang kreatif dan inovatif.	3,3%	0%	23,3%	56,7%	16,7%
	Memperhitungkan Perasaan Bawahan					
4	Pemimpin memberikan arahan dan solusi mengenai masalah yang dihadapi oleh bawahan.	0%	20,0%	23,3%	0%	56,7%
	Perhatian Pada Kenyamanan Karyawan					
5	Pemimpin memberikan dorongan kepada bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.	0%	0%	33,3%	36,7%	30,0%
	Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan					
6	Pemimpin memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.	0%	0%	30,0%	43,3%	26,7%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepemimpinan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 3

4.1.2.3. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	Fisiologis	1	2	3	4	5
1	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan terjalin dengan baik dan harmonis.	0%	0%	10,0%	53,3%	36,7%
2	Saya bertanggung jawab dengan kedudukan yang saya terima di perusahaan.	0%	23,3%	43,3%	33,3%	0%
	Keamanan					
3	Saya memperoleh keamanan yang baik di dalam perusahaan.	0%	0%	23,3%	46,7%	30,0%
	Sosial					
4	Saya mampu bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan.	0%	0%	20,0%	23,3%	56,7%
	Penghargaan					
5	Saya memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang saya berikan untuk perusahaan.	0%	0%	33,3%	36,7%	30,0%
	Aktualisasi Diri					
6	Saya selalu mematuhi sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan.	0%	30,0%	0%	43,3%	26,7%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 4

4.1.2.4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel X_3 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	Penerangan	1	2	3	4	5
1	Penerangan di area kerja mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan.	0%	0%	6,7%	40,0%	53,3%
	Suhu Udara					
2	Suhu di lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.	0%	20,0%	0%	46,7%	33,3%
	Suara Bising					
3	Ruangan kerja yang disediakan jauh dari keramaian dan kebisingan.	0%	0%	16,7%	53,3%	30,0%
	Penggunaan Warna					
4	Saya merasa nyaman berada di dalam ruangan dan di sekitar lingkungan kerja	0%	16,7%	0%	43,3%	40,0%
	Ruang Gerak					
5	Saya merasa ruang gerak yang saya miliki terbatas di dalam perusahaan.	0%	0%	40,0%	40,0%	20,0%
	Keamanan Kerja					
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan baik dan nyaman.	0%	0%	23,3%	40,0%	36,7%
	Hubungan Karyawan					
7	Saya dapat memberikan arahan kepada rekan kerja mengenai pekerjaan dalam perusahaan.	0%	0%	26,7%	40,0%	33,3%

Sumber : Pengelolaan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 3.

4.2. Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²)

4.2.1. Regresi Linier Berganda

Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

Tabel IV-9
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.467	4.862		.713	.482
	Kepemimpinan (x1)	.352	.133	.395	2.643	.014
	Motivasi (x2)	.118	.109	.164	2.080	.043
	Lingkungan kerja (x3)	.317	.121	.397	2.618	.015

a. Dependent Variable: Kinerja (y1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 3.467 + 0.352X_1 + 0.118 X_2 + 0.317X_3$$

Keterangan

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

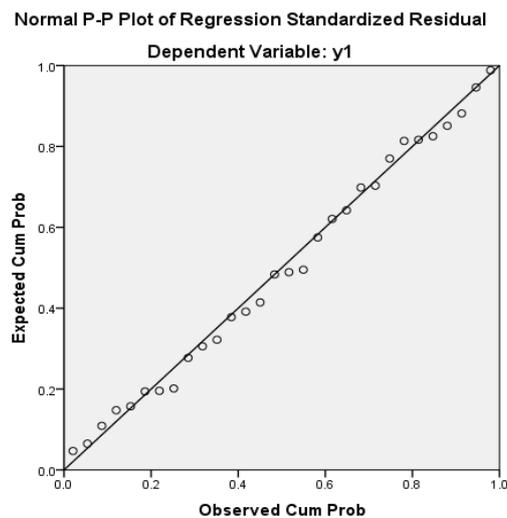
Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jika kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 3.467.
- 2) Apabila kepemimpinan dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,352 atau 35,2 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Apabila motivasi kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,118 atau 11.8 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 4) Apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,317 atau 31.7 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 20, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar IV-1
Hasil Pengujian normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.2.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinearitas

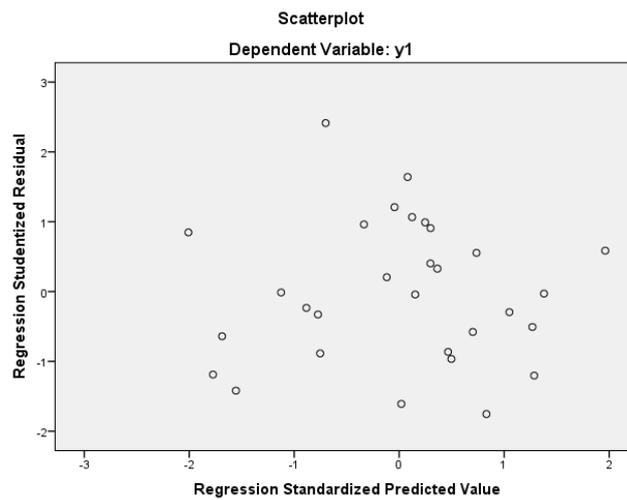
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.467	4.862		.713	.482		
	Kepemimpinan (x1)	.352	.133	.395	2.643	.014	.953	1.049
	Motivasi Kerja (x2)	.118	.109	.164	2.080	.043	.929	1.077
	Lingkungan Kerja (x3)	.317	.121	.397	2.618	.015	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolineritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolineritas.

4.2.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV-2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.3.1. Uji t Atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < \alpha 0,05$) atau t hitung $>$ t tabel.
- 2) Terima H_0 jika probabilitas $> 0,05$ ($\text{sig} > \alpha 0,05$) atau t hitung $<$ t tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 3
- 2) H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

a) Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows versi 20 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

Tabel IV-11
Hasil Uji-t X_1 Dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.467	4.862		.713	.482	
1	x1	.352	.133	.395	2.643	.014
	x2	.118	.109	.164	2.080	.043
	x3	.317	.121	.397	2.618	.015

a. Dependent Variable: y1

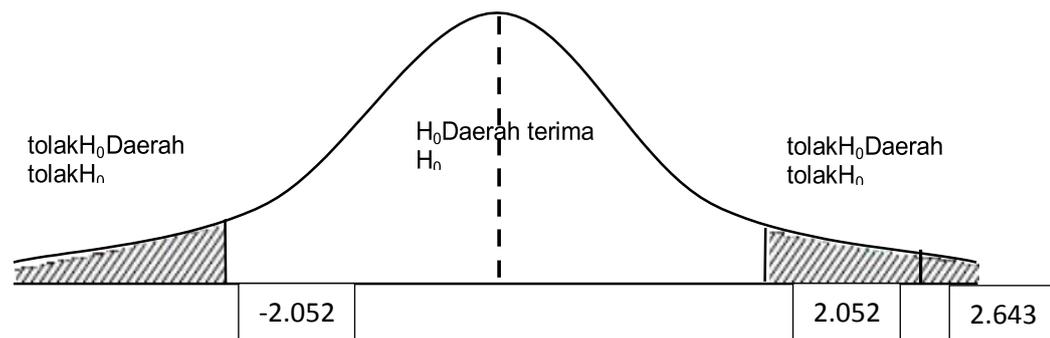
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2.643 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-3 (30-3=27), di peroleh t tabel 2.052. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t

hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dalam hal ini t hitung (2.643) $>$ t tabel (2.052), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT BPRS Al Washliyah Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,014 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,014 $<$ 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT BPRS Al Washliyah Medan.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.643 > 2.052$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yaitu 0,014.



Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Al Washliyah Medan.

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows versi 20 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

Tabel IV-12
Hasil Uji t X₂ dan Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.467	4.862		.713	.482
	x1	.352	.133	.395	2.643	.014
	x2	.118	.109	.164	2.080	.043
	x3	.317	.121	.397	2.618	.015

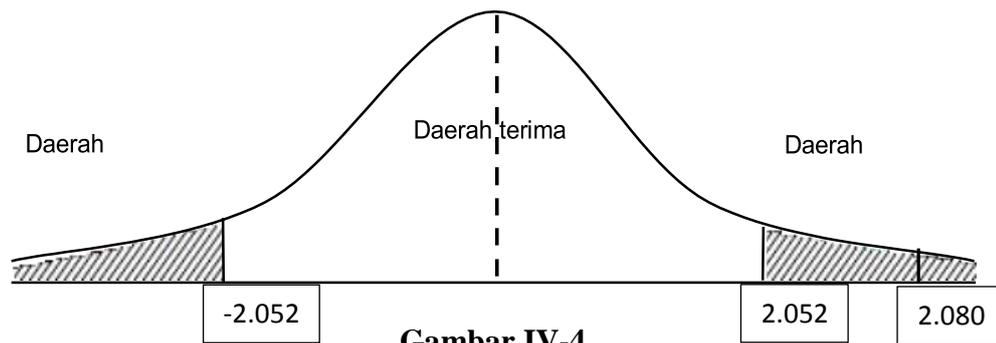
a. Dependent Variable: y1

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV-12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2.080 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk= n-3 (30-3=27), di peroleh t tabel 2.052. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung (2.080) > t tabel (2.052), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,043 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,043 < 0,05 sehingga H₀ ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

Hasil keputusan uji yaitu H₀ ditolak, karena t_{hitung} > t_{tabel}, yaitu 2.080 > 2.052 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,043.



Gambar IV-4
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows versi 20 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

Tabel IV-13
Hasil Uji t X_3 Dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.467	4.862		.713	.482
1					
x1	.352	.133	.395	2.643	.014
x2	.118	.109	.164	2.080	.043
x3	.317	.121	.397	2.618	.015

a. Dependent Variable: y1

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.618 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 3$ ($30 - 3 = 27$), di peroleh t tabel 2.052. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan

kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung (2.618) > t tabel (2.052), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT BPRS Al Washliyah Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,015 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,015 < 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT BPRS Al Washliyah Medan.

4.2.3.2. Uji Fatau Uji Simultan

Hasil pengolahan data spss tentang Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-14
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.075	3	25.025	6.989	.001 ^b
	Residual	93.092	26	3.580		
	Total	168.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (y1)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x3), Motivasi Kerja (x2), Kepemimpinan (x1)
Sumber :Pengolaan Data SPSS

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ adalah 2,98

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 6.989, kemudian nilai signya adalah 0,001

$H_0 : \beta = 0$, artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

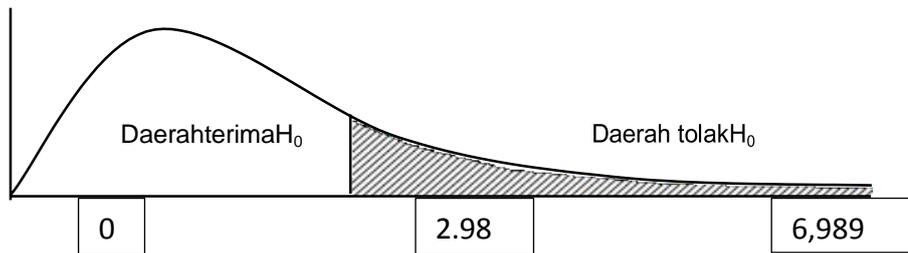
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

Bedasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 6,989 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($30-3-1 = 26$), di peroleh F_{tabel} 2,98. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F_{hitung} = 6.989 > F_{tabel} = 2,98$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $6,989 > 2,98$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,001.



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Al Washliyah Medan

4.2.3.3. Koefisien determinasi (R²)

Tabel IV-15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.383	1.892

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motixasi Kerja (X2),
Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja (Y)

Sumber :Pengolaan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,446 \times 100\% \\
 &= 44,6 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh atau R Square yang diperoleh sebesar 0,446 (44.6 %) , variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 55.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3. Pembahasan.

1) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,643 > t_{tabel} 2,052$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan. .

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,352 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,014 < 0,05$ hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Sebagain seorang pimpinan, pemimpin harus dapat menjadi teladan dan adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dengan bawahan dan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan tersebut, guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nel Arianty (2015), Hasibuan (2018), Kamal (2015) Dan Astuti (2018) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,080 > t_{tabel} 2,052$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,118 membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,043 < 0,05$ hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Setiap perusahaan harus memberikan motivasi kerja baik itu dari tingkat kehadiran,waktu kehadiran dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditetapkan,disiplin kerja juga tidak untuk karyawan saja tapi seluruh yang ada dilam perusahaan tersebut termasuk pimpinan guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Syaiful Bahri (2017), Jufrizen (2017), S.M Rizal (2019) .yang menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,618 > t_{tabel} 2,052$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,317 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,015 < 0,05$ hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang optimal dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan .

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri (2018), Jasman Saripuddin (2015), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 6.989 sedangkan f tabel 2.98 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,446 atau sama dengan 44.6%, sisanya 55.4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut :

- 1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial $t_{hitung}(2.643)$ lebih besar dari $t_{tabel}(2.052)$ dan $sig\ 0,014 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial $t_{hitung}(2.080)$ lebih besar dari $t_{tabel}(2.052)$ dan $sig\ 0,043 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial $t_{hitung}(2.618)$ lebih besar dari $t_{tabel}(2.052)$ dan $sig\ 0,015 < 0,05$ maka dapat diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial $F_{hitung}(6.989)$ lebih besar dari $F_{tabel}(2.98)$ dan $sig\ 0,001 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Al Washliyah Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Setelah dilakukan analisis statistik diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, sehingga variabel tersebut perlu menjadi perhatian karena sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Pemimpin harus memberikan perhatian dan arahan yang lebih kepada bawahan agar bawahan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- 2) Disarankan pemimpin sebagai atasan harus lebih memperhatikan setiap karyawannya dan kebutuhan karyawannya dengan memberikan motivasi kerja yang baik kepada bawahan agar bawahan dapat bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
- 3) Sebaiknya PT BPRS Al Washliyah Medan juga harus memperhatikan lingkungan sekitar yang ada di perusahaan baik lingkungan fisik maupun non fisik untuk menciptakan kualitas perusahaan berjalan dengan baik dan juga memberikan kenyamanan pada setiap karyawan dalam bekerja.
- 4) Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada di perusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: disiplin kerja, budaya organisasi, dan penempatan kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 14(2), 144–150.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, Z. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–03.

- Darmin, Y., Azis, I., & Kaseng, H. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. *Katalogis*, 3(9), 42–53.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami Putri, L., & Astuti, R. (2017). *MANAJEMEN*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *In International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hardiyana, A., & Helwiyani, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 86–96.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara

Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. . (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *In Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan : UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 61–70.
- Kartini, K., Budianto, A. T., & Amelia, A. (2008). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 3(1), 100–124.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Khasanah, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Pola Prakarya. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 89.

- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Lina, L. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 214–224.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R., & John, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 20.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Virgianti, V., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Widodo, J. (2012). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *In International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Delvi Tanjung
NPM : 1605160307
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 01 Desember 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 5 (lima) Dari 5 (lima) Bersaudara
Alamat : Dusun VI Tanjung Selamat
No. Telephone : 082178417938
Email : delvita1707@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Akhiruddin
Nama Ibu : Nani Herawati
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun VI Tanjung Selamat
No. Telephone : 081370749006

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 060816
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 4 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 10 Medan
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, Maret 2020

(Delvi Tanjung)

Sejarah Singkat PT BPRS Al Washliyah Medan

Pada hakekatnya BPR merupakan penjelmaan dari Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai Lumbung Pilih Nagari (PLN), Lembaga Perkreditan Desa (LPD), Badan Kredit Desa (LPD), Badan Kredit Desa (BKD), Badan Kredit Kecamatan (BKK), Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK), Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK), Bank Karya Produksi Desa (BKPD) atau lembaga lainnya UU Pokok Perbankan Keberadaan lembaga-lembaga keuangan tersebut diperjelas melalui izin dari Menteri Keuangan. Berdirinya BPR syariah tidak bisa dilepaskan oleh pengaruh berdirinya lembaga-lembaga keuangan sebagaimana disebutkan di atas. Lebih jelasnya keberadaan lembaga keuangan tersebut dipertegas munculnya pemikiran untuk mendirikan bank syariah pada tingkat nasional. Bank syariah yang dimaksud adalah Bank Muamalat Indonesia (BMII) yang berdiri tahun 1992. Namun jangkauan BMII terbatas pada wilayah-wilayah tertentu, misalnya di kabupaten, kecamatan dan desa. Oleh karenanya peran BPR syariah diperlukan untuk menangani masalah keuangan masyarakat di wilayah-wilayah tersebut misalnya di kabupaten, kecamatan, dan desa. Oleh karenanya peran BPR Syariah diperlukan untuk menangani masalah keuangan masyarakat di wilayah-wilayah tersebut

Dalam Undang- Undang Perbankan No. 21 tahun 2008 yang disahkan pada tanggal 16 juli 2008 bahwa pada pasal 1, memiliki beberapa ketentuan umum yang menarik untuk dicermati. Ketentuan umum dimaksud (Pasal 1) adalah merupakan sesuatu yang baru digunakan memberikan implikasi tertentu, meliputi:

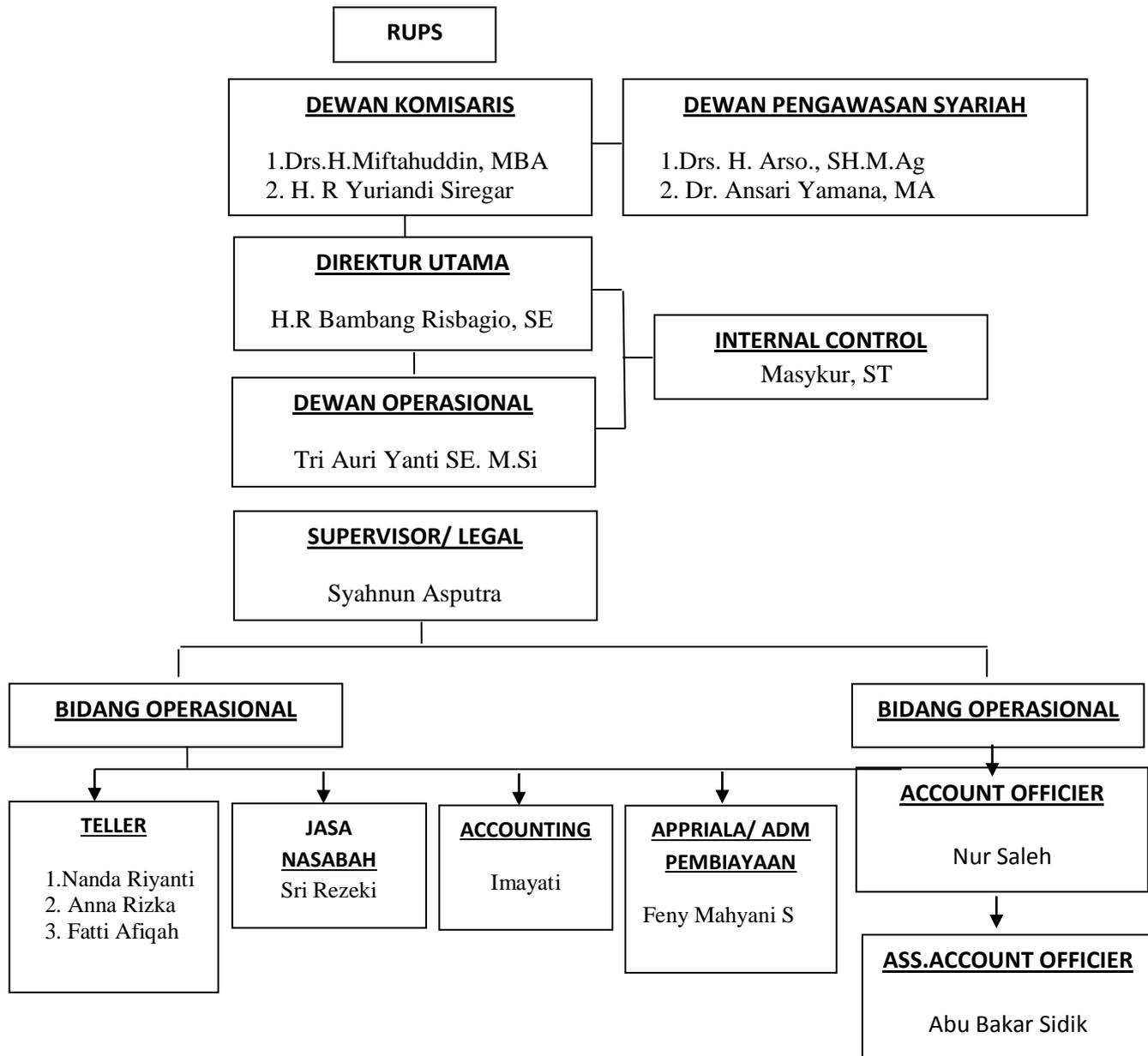
1. Istilah Bank Perkreditan Rakyat yang diubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Perubahan ini untuk lebih menegaskan adanya perbedaan antara kredit dan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.
2. Definisi Prinsip Syariah. Dalam definisi dimaksud memiliki dua pesan penting yaitu (1) prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dan (2) menetapkan pihak/lembaga yang berwenang mengeluarkan fatwa yang menjadi dasar prinsip syariah.

3. Penetapan Dewan Pengawas Syariah sebagai pihak terafiliasi seperti halnya akuntan publik, konsultan dan penilai.
4. Definisi pembiayaan yang berubah secara signifikan dibandingkan definisi yang ada dalam UU sebelumnya tentang perbankan (UU No.10 tahun 1998). Dalam definisi terbaru, pembiayaan dapat berupa transaksi bagi hasil, transaksi sewa menyewa, transaksi jual beli, transaksi pinjam meminjam dan transaksi sewa menyewa jasa (multijasa).

Menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia tentang bank perkreditan rakyat syari'ah. Dalam hal ini, nomor 11/29/PBI/2009. Tentang fasilitas pendanaan jangka pendek bagi teknis Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada dasarnya, sebagai lembaga keuangan syari'ah BPRS dapat memberikan jasa-jasa keuangan yang serupa dengan bank – bank umum syari'ah. Bedanya adalah bank umum syari'ah dapat memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan dapat mengeluarkan uang giral berupa giro sedangkan BPRS tidak. Dalam pengerahan dana masyarakat, BPRS dapat memberikan jasa keuangan dalam berbagai bentuk antara lain: simpanan wadi'ah, fasilitas tabungan, dan deposito berjangka. Sedangkan dalam menyalurkan dana masyarakat BPRS dapat memberikan jasa-jasa keuangan antara lain: pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (Mudharabah), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (Musyarakah), pembiayaan berdasarkan prinsip jual-beli barang dengan memperoleh keuntungan (Murabahah) serta pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa (Ijarah).

Sampai saat ini, mayoritas produk pembiayaan Bank Syariah masih terfokus pada produk - produk murabahah (prinsip jual - beli). Pembiayaan murabahah sebenarnya memiliki kesamaan dengan pembiayaan ijarah. Keduanya termasuk dalam kategori natural certainty contracts, dan pada dasarnya adalah kontrak jual beli. Yang membedakan keduanya adalah obyek transaksi yang diperjual belikan tersebut. Dalam pembiayaan murabahah, yang menjadi obyek transaksi adalah barang, misalnya rumah, mobil, dan sebagainya. Sedangkan dalam pembiayaan ijarah, obyek transaksinya adalah jasa, baik manfaat atas barang maupun manfaat atas tenaga kerja.

Struktur PT BPRS Al Washliyah Medan



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Medan, 09 Maret 2020.

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Pimpinan

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Kuisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu pimpinan. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam hormat saya

Delvi Tanjung

* Wajib

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

**Tandai satu oval*

saja.

Laki- laki

Perempuan

2. Usia *

Tandai satu oval saja.

- Kurang dari 21 tahun
- 21-30 tahun
- 31-40 tahun
- 41-50 tahun
- Lebih dari 51 tahun

3. Pendidikan *

Tandai satu oval saja.

- SLTA
- Diploma
- S1
- S2
- S3

KINERJA

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1=Sangat tidak setuju;

2=Tidak setuju;

3=Netral/biasa saja;

4=Setuju;

5=Sangat setuju.

4. Kualitas *

Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

5. Kualitas kerja yang saya berikan kepada perusahaan sangat baik *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

6. Kuantitas *

Hasil kerja saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

7. Ketepatan Waktu *

Saya menggunakan waktu yang saya punya sebaik-baiknya dan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

8. Kehadiran *

Saya selalu mengutamakan kehadiran di dalam perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

9. Kemampuan Bekerjasama *

Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan anggota tim dan juga rekan kerja lainnya

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

KEPEMIMPINAN

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1=Sangat tidak setuju;

2=Tidak setuju;

3=Netral/biasa saja;

4=Setuju;

5=Sangat setuju.

10 Saling Mempercayai *

Atasan selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

11. Penghargaan Bawahan *

Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

12. Pemimpin memberikan apresiasi kepada bawahan yang memiliki ide-ide yang kreatif dan inovatif *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

13. Memperhitungkan Perasaan Bawahan *

Pemimpin memberikan arahan dan solusi mengenai masalah yang dihadapi oleh bawahan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

14. Perhatian Pada Kenyamanan Karyawan *

Pemimpin memberikan dorongan kepada bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

15. Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan *

Pemimpin memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

MOTIVASI KERJA

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1=Sangat tidak setuju;

2=Tidak setuju;

3=Netral/biasa saja;

4=Setuju;

5=Sangat setuju.

16 Fisiologis *

Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan terjalin dengan baik dan harmonis

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

17. Saya bertanggung jawab dengan kedudukan yang saya terima di perusahaan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

18. Keamanan *

Saya memperoleh keamanan yang baik di dalam perusahaan

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

19. Sosial *

Saya mampu bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

— Sangat tidak setuju Sangat setuju —

20. Penghargaan *

Saya memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang saya berikan untuk perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

— Sangat tidak setuju Sangat setuju —

21. Aktualisasi Diri *

Saya selalu mematuhi sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

— Sangat tidak setuju Sangat setuju —

LINGKUNGAN KERJA

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1=Sangat tidak setuju;

2=Tidak setuju;

3=Netral/biasa saja;

4=Setuju;

5=Sangat setuju.

22. Penerangan *

Penerangan di area kerja mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

23. Suhu Udara *

Suhu di lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karn

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

24. Suara Bising *

Ruangan kerja yang disediakan jauh dari keramaian dan kebisingan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

25. Penggunaan Warna *

Saya merasa nyaman berada di dalam ruangan dan disekitar lingkungan kerja

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

26. Ruang Gerak *

Saya merasa ruang gerak yang saya miliki terbatas di dalam perusahaan

Tandai satu oval saja

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

27. Keamanan Kerja *

Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan baik dan nyaman

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

28. Hubungan Karyawan *

Saya dapat memberikan arahan kepada rekan kerja mengenai pekerjaan dalam perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN

KEPEMIMPINAN

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Jumlah
1	4	3	3	3	4	4	21
2	5	5	5	4	4	4	27
3	4	4	5	4	5	4	26
4	3	4	4	4	4	3	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	4	4	4	5	26
7	4	5	4	4	4	4	25
8	5	5	4	4	5	5	28
9	5	4	3	4	4	4	24
10	4	4	2	3	3	4	20
11	3	3	4	3	4	4	21
12	3	4	3	3	4	3	20
13	3	4	4	3	4	4	22
14	4	4	4	3	4	4	23
15	3	4	4	3	4	3	21
16	4	2	4	4	4	4	22
17	5	4	5	4	4	5	27
18	5	5	4	3	5	4	26
19	3	4	4	3	4	4	22
20	5	5	5	4	5	4	28
21	3	3	4	4	3	3	20
22	4	4	5	4	4	4	25
23	5	4	3	4	4	5	25
24	4	5	3	4	4	4	24
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	2	4	4	4	4	22
27	5	4	4	4	5	5	27
28	5	5	4	4	4	4	26
29	4	4	4	3	4	3	22
30	5	5	3	3	4	4	24

Motivasi Kerja

No.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	Jumlah
1	5	4	5	5	3	4	36
2	5	5	4	4	5	5	36
3	4	5	4	5	3	3	34
4	4	5	3	5	4	5	36
5	4	3	3	5	5	5	33
6	4	4	4	3	4	3	29
7	4	4	5	5	4	3	34
8	5	4	4	5	4	4	34
9	5	4	4	5	3	4	31
10	3	3	4	3	3	3	25
11	4	4	3	5	4	4	32
12	4	5	4	5	3	3	33
13	3	4	4	3	3	5	30
14	4	4	5	5	3	4	33
15	4	3	4	4	5	3	31
16	5	5	5	5	5	4	39
17	5	4	4	3	4	4	30
18	4	5	3	3	5	3	32
19	4	4	5	5	4	3	33
20	5	5	4	5	5	5	37
21	5	3	5	4	4	5	34
22	4	5	5	4	4	5	33
23	4	4	3	3	3	4	27
24	4	3	3	5	5	4	31
25	3	3	4	5	4	4	28
26	4	4	4	5	3	3	31
27	5	4	4	4	5	4	34
28	4	3	3	4	3	4	27
29	5	5	5	5	5	5	39
30	5	5	5	4	4	4	33

Lingkungan Kerja

No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	Jumlah
1	4	4	5	5	3	4	4	29
2	5	5	5	5	4	5	5	34
3	3	3	4	5	5	3	3	26
4	4	4	4	3	3	5	4	27
5	4	3	3	4	4	3	3	24
6	5	5	4	4	3	5	3	29
7	5	5	4	5	5	5	5	34
8	4	4	5	5	4	3	4	29
9	5	4	4	5	4	4	3	29
10	5	4	4	5	3	4	3	28
11	3	3	4	3	3	3	3	22
12	4	4	3	5	4	4	5	29
13	4	5	4	5	3	3	4	28
14	5	4	4	4	5	4	4	30
15	4	3	3	4	3	4	3	24
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	4	5	4	3	5	4	30
18	4	3	3	4	5	5	5	29
19	4	3	3	4	3	3	5	25
20	5	5	4	4	3	4	4	29
21	5	5	4	4	4	3	4	29
22	4	5	4	3	3	4	5	28
23	4	4	5	5	4	4	3	29
24	5	4	5	3	4	5	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	4	4	4	4	4	29
28	5	4	5	4	4	4	4	30
29	5	4	4	4	4	5	5	31
30	5	5	4	3	3	5	5	30

Kinerja

No.	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	Jumlah
1	4	4	5	4	4	5	26
2	5	5	5	5	4	5	29
3	3	4	4	5	3	3	22
4	4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	4	4	3	3	23
6	5	5	4	3	5	5	27
7	4	4	5	4	5	5	27
8	4	5	4	3	5	5	26
9	5	5	4	3	5	5	27
10	3	3	3	4	4	3	20
11	4	3	5	3	3	5	23
12	4	4	5	4	3	3	23
13	4	4	3	3	4	4	22
14	4	5	5	4	5	5	28
15	4	3	4	3	3	4	21
16	4	4	4	4	4	5	25
17	5	5	4	3	5	5	27
18	4	5	5	3	3	4	24
19	4	4	3	3	4	5	23
20	5	4	4	4	5	4	26
21	5	5	5	4	4	5	28
22	5	5	4	4	4	5	27
23	4	4	4	3	5	5	25
24	5	4	3	3	5	5	25
25	3	3	3	3	4	4	20
26	4	4	4	4	4	5	25
27	4	3	4	4	4	4	23
28	5	5	4	3	4	5	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	5	4	4	27

KARATERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Perempuan	31-40 tahun	Diploma
2	Perempuan	21-30 tahun	S1
3	Perempuan	31-40 tahun	S1
4	Perempuan	21-30 tahun	S1
5	Laki- laki	31-40 tahun	S1
6	Laki- laki	41-51 tahun	S3
7	Perempuan	21-30 tahun	S1
8	Laki- laki	31-40 tahun	S2
9	Laki- laki	31-40 tahun	S1
10	Perempuan	31-40 tahun	S1
11	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
12	Laki- laki	41-51 tahun	S3
13	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
14	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
15	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
16	Laki- laki	21-30 tahun	S1
17	Perempuan	21-30 tahun	Diploma
18	Laki- laki	21-30 tahun	SLTA
19	Perempuan	21-30 tahun	SLTA
20	Perempuan	31-40 tahun	S1
21	Perempuan	21-30 tahun	S1
22	Perempuan	21-30 tahun	S1
23	Perempuan	31-40 tahun	S2
24	Laki- laki	21-30 tahun	S1
25	Perempuan	21-30 tahun	S1
26	Laki- laki	21-30 tahun	S1
27	Perempuan	31-40 tahun	S1
28	Perempuan	31-40 tahun	S1
29	Laki- laki	21-30 tahun	SLTA
30	Perempuan	21-30 tahun	SLTA

HASIL PENGUJIAN SPSS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

		Correlations						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.465**	.141	.448*	.478**	.705**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.010	.457	.013	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.465**	1	.114	.083	.399*	.203	.614**
	Sig. (2-tailed)	.010		.550	.662	.029	.283	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.141	.114	1	.417*	.477**	.143	.558**
	Sig. (2-tailed)	.457	.550		.022	.008	.450	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.448*	.083	.417*	1	.239	.405*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.013	.662	.022		.203	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.478**	.399*	.477**	.239	1	.438*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.008	.029	.008	.203		.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.705**	.203	.143	.405*	.438*	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.283	.450	.026	.016		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1	Pearson Correlation	.744**	.614**	.558**	.635**	.723**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.369*	.326	.204	.351	.301	.644**
	Sig. (2-tailed)		.045	.079	.279	.057	.106	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.369*	1	.233	.107	.118	.125	.617**
	Sig. (2-tailed)	.045		.214	.574	.535	.511	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.326	.233	1	.188	.054	.004	.431*
	Sig. (2-tailed)	.079	.214		.319	.778	.983	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.204	.107	.188	1	.072	.076	.554**
	Sig. (2-tailed)	.279	.574	.319		.705	.689	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.351	.118	.054	.072	1	.277	.477**
	Sig. (2-tailed)	.057	.535	.778	.705		.139	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	.301	.125	.004	.076	.277	1	.384*
	Sig. (2-tailed)	.106	.511	.983	.689	.139		.036
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.644**	.617**	.431*	.554**	.477**	.384*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.002	.008	.036	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.611**	.333	.055	.130	.575**	.284	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.072	.772	.495	.001	.128	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	.611**	1	.448*	.134	-.012	.393*	.405*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.480	.948	.031	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	.333	.448*	1	.213	.120	.291	.047	.574**
	Sig. (2-tailed)	.072	.013		.258	.529	.118	.804	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	.055	.134	.213	1	.398*	-.118	-.028	.397*
	Sig. (2-tailed)	.772	.480	.258		.029	.535	.883	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	.130	-.012	.120	.398*	1	.163	.254	.509**
	Sig. (2-tailed)	.495	.948	.529	.029		.388	.176	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.6	Pearson Correlation	.575**	.393*	.291	-.118	.163	1	.438*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.031	.118	.535	.388		.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.7	Pearson Correlation	.284	.405*	.047	-.028	.254	.438*	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.128	.026	.804	.883	.176	.016		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.701**	.708**	.574**	.397*	.509**	.666**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.030	.004	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1
y1.1	Pearson Correlation	1	.634*	.153	-.027	.290	.410	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.420	.887	.120	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y1.2	Pearson Correlation	.634**	1	.298	.073	.344	.424*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.110	.701	.063	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y1.3	Pearson Correlation	.153	.298	1	.332	-.106	.158	.518**
	Sig. (2-tailed)	.420	.110		.073	.576	.406	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
y1.4	Pearson Correlation	-.027	.073	.332	1	-.191	-.334	.224
	Sig. (2-tailed)	.887	.701	.073		.313	.071	.234
	N	30	30	30	30	30	30	30
y1.5	Pearson Correlation	.290	.344	-.106	-.191	1	.536**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.120	.063	.576	.313		.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
y1.6	Pearson Correlation	.410*	.424*	.158	-.334	.536**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.025	.019	.406	.071	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y1	Pearson Correlation	.701**	.802**	.518**	.224	.562**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.234	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL RELIABILITAS

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.552	6

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	7

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	6

HASIL PENGUJIAN SPSS

Hasil Uji Multikolinearitas

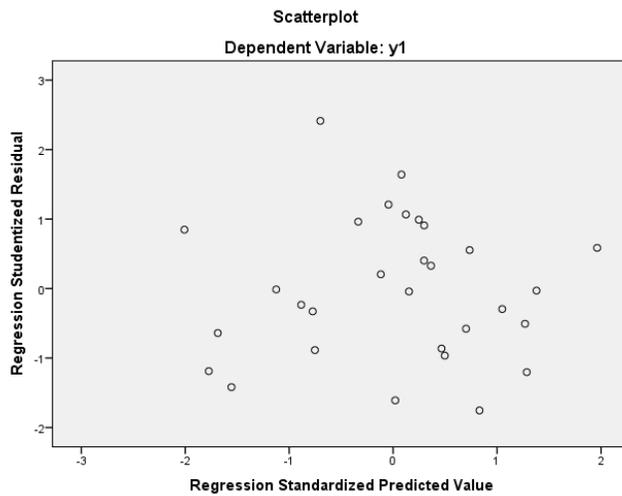
Hasil Uji Normalitas

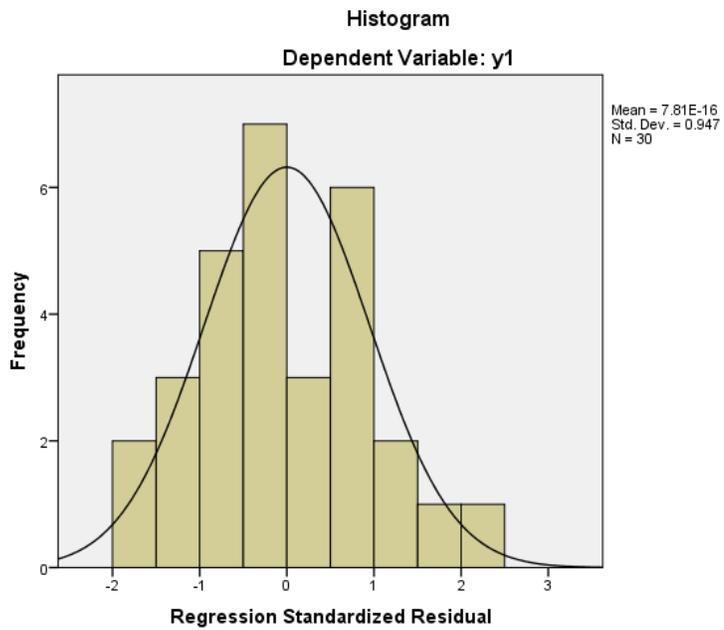
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.467	4.862		.713			
	Kepemimpinan (x1)	.352	.133	.395	2.643	.014	.953	1.049
	Motivasi Kerja (x2)	.118	.109	.164	2.080	.043	.929	1.077
	Lingkungan Kerja (x3)	.317	.121	.397	2.618	.015	.927	1.079

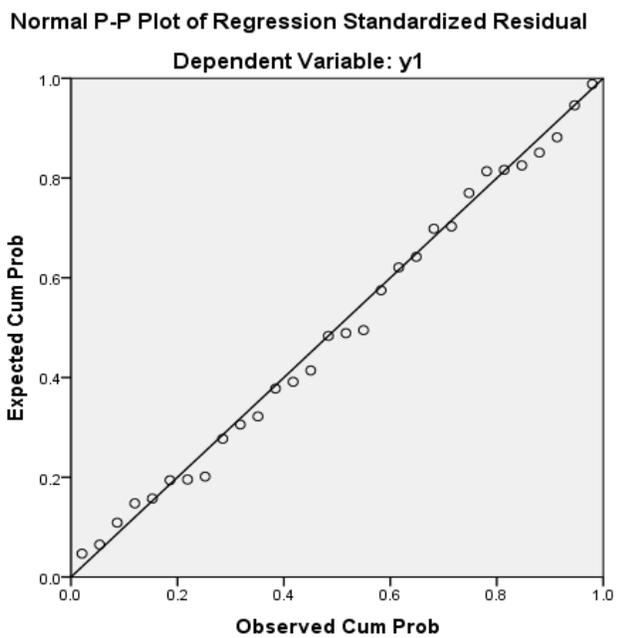
a. Dependent Variable: y1

Sumber : Pengolaan Data SPSS





Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.467	4.862		.713	.482
	x1	.352	.133	.395	2.643	.014
	x2	.118	.109	.164	2.080	.043
	x3	.317	.121	.397	2.618	.015

a. Dependent Variable: Kinerja (y1)

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.075	3	25.025	6.989	.001 ^b
	Residual	93.092	26	3.580		
	Total	168.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (y1)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x3), Motivasi Kerja (x2), Kepemimpinan (x1)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.383	1.892

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja (Y)

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	4.26	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

TABEL DISTRIBUSI T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

TABEL DISTRIBUSI R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1920/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 11 Dzulqaidah 1441 H
Lamp. : - 03 Juli 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al Washliyah Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **DELVI TANJUNG**
N P M : **1605160307**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah *al-washliyah*



MEDAN, 03 JULI 2020

No : /F/BPRS-AW/II/2020
Lampiran : -
Hal : Pemberitahuan selesai penelitian

Kepada
Dekan UMSU Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Sumatra Utara

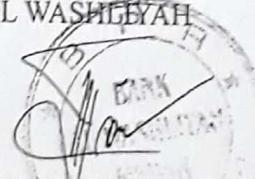
Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan Hormat

Schubung dengan surat saudara No : /F/BPRS-AW/II/2020 tentang permohonan izin penelitian dalam rangka tugas akhir atas nama Delvi Tanjung Npm : 1605160307 telah selesai dan telah menyerahkan hasil laporan ke PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah .

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

PT.BPR SYARIAH
AL WASHLIYAH

TRI AURI YANTI, SE, MEI
Direktur Operasional



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 552 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 10 Jumadil Akhir 1441 H
04 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.BPRS AL WASHLIYAH
Jln.Gunung Krakatau
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

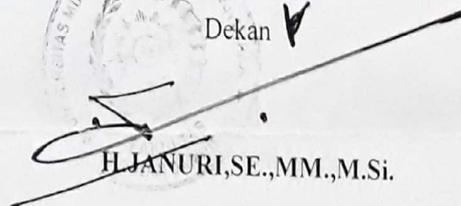
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : DELVI TANJUNG
Npm : 1605160307
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.BPRS Al Washliyah

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan ✓
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiagal



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah *al-washliyah*



Nomor : 039 /F/BPRS-AW/II/2020

Medan, 25 Februari 2020

Kepada Yth :
Bapak H Januri, SE, MM, M.Si
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di_

Tempat

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat,

Menunjuk surat Bapak No : 552/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 perihal diatas, pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa Bapak :

Nama : Delvi Tanjung
NIM : 1605160307
Semester : VIII
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset di perusahaan kami sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan Bank dan mematuhi ketentuan yang berlaku, terhitung 25 Februari 2020 s/d selesai guna menyusun skripsi yang berjudul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Al Washliyah**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb

PT.BPR SYARIAH
AL WASHLIYAH



TRI AURIYANTI, SE, MEI
Direktur Operasional



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 552 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 04 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : DELVI TANJUNG
N P M : 1605160307
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.BPRS Al Washliyah

Dosen Pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**04 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Jumadil Akhir 1441 H
04 Februari 2020 M



Dekan

H. JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Perteingal.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 14 - 01 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

D	E	L	V	I		T	A	N	J	U	N	G							
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	3	0	7										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N															
0	1			1	2			1	9	9	6								

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

D	U	S	U	N		I	V		T	A	N	J	U	N	G				
S	E	L	A	M	A	T													

Tempat Penelitian :

P	T		B	P	R	S		A	L	W	A	S	H	L	I	Y	A	H	

Alamat Penelitian :

J	L		G	U	N	I	N	G		K	R	A	K	A	T	A	U		

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(DELVI TANJUNG)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DELVI TANJUNG

NPM : 1605160307

Konsentrasi : SDM

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..19..01..2020

Pembuat Pernyataan



DELVI TANJUNG

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

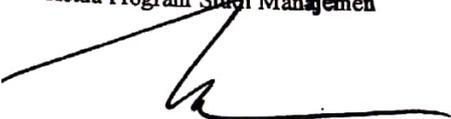
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 455/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/12/2019

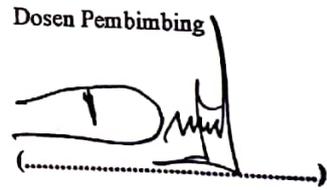
Nama Mahasiswa : Delvi Tanjung
 NPM : 1605160307
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 2/12/2019
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dani Iskandar R

Judul Disetujui**) : Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen


 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


Keterangan:
 *) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
 **) Diisi oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 455/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 2/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Delvi Tanjung
NPM : 1605160307
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : * kurangnya pendekatan antara pimpinan dan karyawan
* Rendahnya motivasi karyawan sehingga karyawan belum bekerja secara maksimal
* Lingkungan kerja yang kurang sehat di antara para karyawan
* Sering terjadi miskomunikasi antara sesama karyawan maupun miskomunikasi karyawan dengan atasan
* Masih adanya karyawan yang kurang disiplin mengenai peraturan perusahaan dll.
* Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya
* Karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan yang mereka terima

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja
2. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT. BPRS AL WASHLIYAH
Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon



(Delvi Tanjung)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/II.3-AU/UMSU-05/F/2020

Medan, 10 Rajab 1441 H
05 Maret 2020 M

Lamp. :
Hal : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen
di,
Medan

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : DELVI TANJUNG
N P M : 1605160307
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 0821 7841 7938 / 0812 6448 2626
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Sabtu, 07 Maret 2020
Tempat : Ruang Seminar Proposal Lt. II Gd. E
Waktu : 09.00.WIB s/d selesai

dengan tim :

1. JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.
2. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
3. Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.
4. NEL ARIANTY, SE., MM.

- (Ketua)
(Sekretaris)
(Pembimbing)
(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Wakil Dekan I
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

NB : Mahasiswa Tetap Hadir Di Sesi I



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : DELVI TANJUNG
N.P.M. : 1605160307
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 01 Desember 1996
Alamat Rumah : Dusun Iva Tanjung Selamat Percut Sei Tuan
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

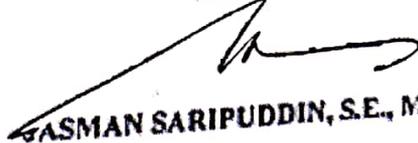
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ganti Variabel
Bab I	
Bab II	Indikator ditambahkan
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

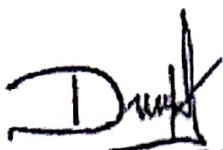
Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

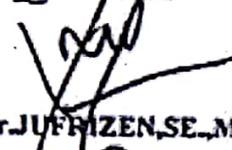
Ketua

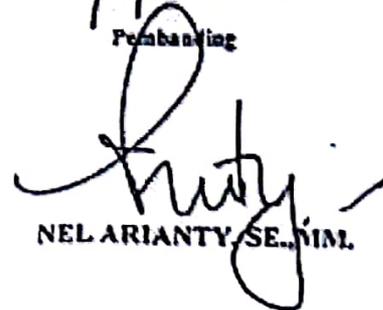

GASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing


Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembimbing


NEL ARIANTY, SE., NIM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Baari No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 07 Maret 2020 menerangkan bahwa:

Nama : DELVI TANJUNG
N.P.M. : 1605160307
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 01 Desember 1996
Alamat Rumah : Dusu Iva Tanjung Selamat Percut Sei Tuan
Judul Proposal : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.**

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

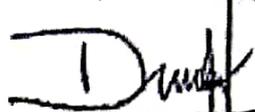
Ketua


MASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.SI.

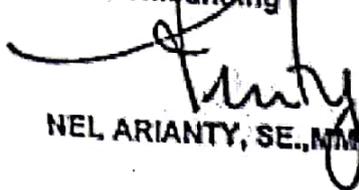
Sekretaris


Dr.JUFRIZEN,SE.,M.SI.

Pembimbing

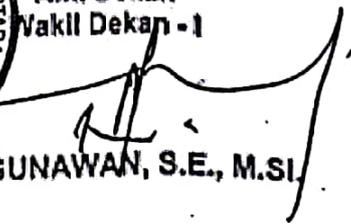

Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.

Pemanding


NEL ARIANTY, SE.,MM.



Ketahul / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.SI.

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : DELVI TANJUNG
 NPM : 1605160307
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
20-2-2020	- Perbaikan : - Kata pengantar - Kutipan & Spasi - Perumusan & Tujuan Penelitian - Manfaat penelitian - Daftar isi & penelitian terdahulu	[Signature]	
24-2-2020	- Perbaikan : - Kerangka Berpikir Konsep - Schedule penelitian - Teknik analisis data - Uji Hipotesis : Uji T & F - Uji kebermian	[Signature]	
27-2-2020	acc di seminar	[Signature]	

Medan, Februari 2020

Diketahui/ Disetujui Oleh

[Signature] Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

[Signature]

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

[Signature]

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DELVI TANJUNG
 N.P.M : 1605160307
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIYAAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
14-6-2020	Perbaikan - Abstrak - Identifikasi masalah - Kesimpulan - Spasi - Indikator lingkungan kerja - kerangka konseptual		
23-6-2020	Perbaikan - Bibliografi - jurnal & kerangka konseptual - Indikator & lingkungan kerja - Tambah data keperistiwa man		
30-6-2020	acc / meja hijau		

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Medan, Juni 2020

Dosen Pembimbing

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)