

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA, TBK CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : AYU MIRAZA LESTARI**  
**NPM : 1705160388**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 18 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AYU MIRZA LESTARI  
NPM : 1705160388  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK CABANG  
MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

  
(Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si)

  
(MURVIANA KOTO, SE, M.Si)

Pembimbing

  
(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

  
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

  
(Assoc. Prof. DR. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AYU MIRAZA LESTARI  
N.P.M : 1705160388  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK CABANG  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2021

Pembimbing Skripsi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ayu Miraza Lestari  
PM : 1705160388  
Dosen Pembimbing : Dr. Syaiful Bahri, M.AP  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ada (Pangitikan, halamang)		
Bab 2	ada		
Bab 3	ada		
Bab 4	Periksa isi angket mulus baik		
Bab 5	Soalan di tujukan pada Soalan		
Daftar Pustaka	lihat table ter lampir	10/6/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ada & diijazkan kepa. Himpunan Skripsi: 16/6/2021		

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Juni 2021

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Dr. Syaiful Bahri, M.AP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

#### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,  
Nama : Ayu Miraza Lestari  
NPM : 1705160388  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan”** adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



AYU MIRAZA LESTARI

## ABSTRAK

**Ayu Miraza Lestari. 1705160388. Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan. 2021. Skripsi.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

Populasi dan sampel penelitian ini semua pegawai tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan yang berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan (*Quisioner*). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan hipotesis Korelasi Sederhana, Korelasi Berganda, dan koefisien Determinasi.

Hasil analisis dengan alat bantu program SPSS ver.26.0 diperoleh hasil persamaan linear berganda penelitian adalah  $Y = 10.810 + 0,337 X1 + 0,364 X2 + e$ . Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa: *pertama*, variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.836 dengan probabilitas sig. 0.000. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Kedua, Variabel (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y). Diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.874 dengan probabilitas sig. 0,000. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ketiga, variabel (X1) dengan nilai sebesar  $t_{hitung}$  sebesar 81.969 dengan probabilitas sig 0,000 menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja dan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja*

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar program Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonom dan Bisnis universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan Segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman penulis. Untuk itu dengan senang hati penulis mengharapkan dan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak dan keberhasilan penulis dimasa yang akan datang.

Dalam penulisan prosposal skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar - besarnya kepada :

1. Allah SWT atas berkah, rahmat dan nikmatnya yang telah diberikan-Nya, serta rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang kaya dengan ilmu pengetahuan.
2. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan do'a dan penuh kasih sayang sehingga penulis berhasil menyusun proposal ini dengan baik.
3. Bapak Prof Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. januri, SE,MM,M.Si selaku dekan fakultas Ekonomi Dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan,SE, M.Si selaku Wakil dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera.
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
9. Segenap pegawai biro fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
10. Segenap pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang medan yang telah membantu selama melakukan penelitian.
11. Seluruh keluarga yang telah memberikan semangat dan mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Kepada seluruh sahabat yang telah memberikan semangatnya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan - rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin ..

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Medan, januari 2021

Penulis

**Ayu Miraza Lestari**



## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

**KATA PENGANTAR**..... i

**DAFTAR ISI**..... vii

### BAB I 1

**PENDAHULUAN**..... 1

1. 1. Latar Belakang ..... 1

1.2 Identifikasi Masalah..... 4

1.3 Batasan Masalah ..... 4

1.4 Rumusan Masalah..... 5

1.5 Tujuan Penelitian ..... 5

1.6 Manfaat Penelitian ..... 5

### BAB II

**LANDASAN TEORI**..... 7

2.1.Landasan teori ..... 7

2.1.1.Kinerja karyawan ..... 7

2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan ..... 7

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan..... 9

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan..... 9

2.1.2. Lingkungan Kerja..... 11

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja ..... 11

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan kerja ..... 12

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... 12

2.1.2.4 Indikator Lingkungan kerja..... 13

2.1.3 Kepemimpinan ..... 15

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan ..... 15

2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan ..... 16

2.1.3.2. Fungsi Kepemimpinan ..... 17

2.1.3.3 Indikator kepemimpinan ..... 18

2.2 Kerangka Konseptual ..... 19

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja .....	19
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	20
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
2.3 Hipotesis.....	21
<b>BAB III</b>	
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	22
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.4 Populasi dan Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV</b>	
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	35
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
4.1.2. Identitas Responden .....	36
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian.....	37
4.1.3.1. Variabel Lingkungan Kerja.....	37
4.1.3.2. Variabel Kepemimpinan (X2).....	39
4.1.3.3. Variabel Kinerja (Y) .....	41
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	43
4.1.4.2. Uji Multikolinearitas.....	44
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas .....	44
4.1.5. Regresi Linear Berganda.....	45
4.1.6. Pengujian Hipotesis .....	47
4.1.6.1. Uji secara Parsial (Uji t).....	47
4.1.6.2. Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	48
4.1.7. Koefisien Determinasi .....	49
4.2. Pembahasan.....	50
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	50

2.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	51
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja.....	52

**BAB V**

	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
5.1.	Kesimpulan .....	53
5.2.	Saran .....	53
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 .....	31
Tabel III.2 .....	31
Tabel III.3 .....	32
Tabel III.4 .....	33
Tabel III.5 .....	35
Tabel IV.1 .....	42
Tabel IV.2 .....	43
Tabel IV.3 .....	44
Tabel IV.4 .....	46
Tabel IV.5 .....	48
Tabel IV.6 .....	51
Tabel IV.7 .....	52
Tabel IV.8 .....	54
Tabel IV.9 .....	55
Tabel IV.10 .....	56
Tabel IV.11 .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	27
Gambar II-2	Kerangka Konseptual Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	27
Gambar II-3	Kerangka Konseptual Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
Gambar IV.1	Uji Normalitas .....	50
Gambar IV.2	Uji Heterokedasititas .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang**

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai & Basri, 2005) Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya. 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 melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.(Muis et al., 2018)

Menurut (Ekaningsih, 2012) Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, termasuk lingkungan kerja fisik yang ada didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung kinerja organisasi yang ada didalamnya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. (Saripuddin, 2017)

Dari pengamatan awal yang dilakukan penulis pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan didalam PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang, dimana kondisi ruangan yang cukup kecil, jarak antara karyawan dengan karyawan lainnya di dalam satu ruangan yang sangat dekat membuat karyawan sulit untuk melakukan aktifitas pekerjaan karena keterbatasan ruangan. Ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan kurangnya sirkulasi oksigen berkurang. Ruangan yang kecil dapat menghambat aktifitas yang dilakukan karyawan serta tata letak antar meja yang saling berdekatan membuat karyawan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak meja yang cukup berdekatan akan membuat mereka mudah mengobrol dengan rekan kerjanya dan cenderung menghabiskan waktu untuk membuang rasa bosannya. Ruangan yang sempit dapat menghambat proses kerja karyawan (Assauri, 1998).

Lingkungan kerja dan kepemimpinan merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, jauh dari kebisingan, aman dan atasan dapat bekerja sama dengan baik dapat membuat kinerja karyawan menjadi baik.

kepemimpinan dapat diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat kepemimpinan yang baik ditetapkan oleh pimpinan dengan cara menginspirasi para pegawainya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada dirinya dan pengikutnya.

Dalam pengamatan awal kepemimpinan ditemukan terdapat masalah yang sering muncul berkaitan dengan kepemimpinan adalah kurangnya pemimpin memperhatikan karyawannya sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan ketidakpeduliannya seorang pemimpin kepada karyawannya seperti kurangnya pengarahan dari pimpinan kepada karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Peran dari kepemimpinan bukan saja menjembatani antara atasan dengan bawahan, akan tetapi juga mampu mengarahkan semua atribut dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan karyawannya dan bukan menyebabkan stres kerja bagi karyawannya.

Atasan tentunya ingin para bawahannya selalu melakukan hal yang terbaik dalam menjalankan aktivitas kerjanya, maka dari itu para atasan perlu memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat untuk mempengaruhi kinerja karyawannya sebagai pendorong agar karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Pengaruh besar kesiapan karyawan dalam pencapaian target tugasnya dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan dan diawasi. Hak memperhatikan dan mengawasi kinerja karyawan adalah hak dari atasannya.



Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan. Alasan penulis meneliti di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang medan adalah di harapkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dan untuk kepemimpinan dengan Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan..

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan si atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang ialah, maka identifikasi masalahnya adalah :

1. Tata kelola ruangan yang belum optimal yang mengakibatkan letak arsip kantor yang kurang memadai dan ada beberapa ruangan yang cukup, tapi perlu untuk diperluas kembali.
2. Belum optimal hubungan antar karyawan dan para atasannya yang menyebabkan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan para atasannya.
3. Kinerja karyawan masih kurang baik dalam melakukan penyelesaian.

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh kedua factor yaitu : lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian

ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan?
- 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang bisa diambil dari penelitian ini adalah :

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menerapkan teori –teori yang telah diperoleh dari peneliti selama mengikuti kegiatan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

#### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen agar menentukan kebijakan dalam memberikan dan menunjukan mengelola lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik bagi para karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1.Landasan teori**

##### **2.1.1.Kinerja karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan**

Hal yang terpenting, berpengaruh dan berperan utama dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi atau pun perusahaan tidak akan berjalan dan juga dapat dikatakan aktivitas yang lumpuh, maka tujuan yang telah ditetapkan pun tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi dan landasan utama yang haruslah sangat diperhitungkan bagi pemimpin atau manajer, karyawan dan segala unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli mengenai kinerja diantaranya (Yusuf et al., 2019) memberi batasan mengenai kinerja sebagai “...*the record of outcomes produced on, a specified job junction or activity during a specified time periode*”. (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu). Menurut (Dessler, 2018) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: penilaian kinerja diartikan sebagai mengevaluasi kinerja dari seseorang karyawan baik saat ini maupun di masa yang lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut.

Sedangkan (Koesmono, 2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat syarat tugas yang ada pada yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat – syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam

organisasi. Selain itu kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa definisi penilaian kinerja tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja dari seseorang karyawan tidak hanya saat ini saja tetapi juga di masa lampau dan dihubungkan dengan standar kinerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk perkembangan lembaga. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja lembaga yang mencerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada satu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, lembaga memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang (Rivai & Basri, 2005)

Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat signifikan atas berbagai hal yang tidak mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.

### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, menurut (Wibisono, 2006) faktor faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor-faktor pribadi : kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen.
- 2) Faktor-faktor kepemimpinan : kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang disediakan oleh pimpinan dan pemimpin lain.
- 3) Faktor-faktor tim : kualitas dukungan yang disediakan oleh rekan kerja.
- 4) Faktor-faktor sistem : sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) Faktor-faktor situasional : tekanan lingkungan internal dan eksternal serta perubahan-perubahan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Wibowo, 2007) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan atau kecakapan kerja, Merupakan kemampuan menguasai seluk beluk pekerjaannya serta mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.
- 2) Kerajinan, Merupakan ketekunan atau kerajinan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kepatuhan kerja, Merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap prosedur atau peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 4) Kualitas pekerjaan, Merupakan kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja, keletihan dan kecepatan kerja.
- 5) Hubungan kerja sama, Merupakan mutu hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja, keletihan dan kecepatan kerja.
- 6) Prakarsa dan inisiatif, merupakan kemampuan menggabungkan pikiran dan usaha dan berusaha memulai sesuatu tanpa diminta.
- 7) Kepemimpinan, merupakan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan dalam bidang tugasnya serta mampu atau sanggup membimbing, mendorong, dan menjadi teladan bawahannya.
- 8) Tanggung jawab, berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, tepat waktu dan dapat bekerja sama dengan selaras serta jujur dalam melaksanakan tugas.

Indikator kinerja karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, yaitu ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam artimenyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidakmenyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018)

Menurut (Anoraga & Widiyanti, 1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang



ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

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

#### **2. Lingkungan kerja Non fisik**

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

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Nawawi, 2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.

2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Iklim kerja yang baik akan membawa

pengaruh yang baik pula bagi kualitas kerja karyawan. Iklim kerja berhubungan dengan bagaimana sikap dan perilaku karyawan dalam membina hubungan kerja

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2002) terdiri dari; 1) Suasana kerja, 2) Hubungan karyawan, 3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan. Berikut ini adalah penjelasannya, yaitu:

1) Suasana Kerja. Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan Karyawan. Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh atau pun beberapa bagian.

3) Tersedianya Fasilitas. Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2014) diantaranya yaitu :

### 1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan kerja.

### 2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

### 3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi dan ketelitian, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 4. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang signifikan bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### **2.1.3 Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari kepemimpinan atau disebut dengan *Style leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Pimpinan perusahaan akan dapat dikenang oleh para bawahannya karena memiliki tersendiri dalam mengatur setiap tindakan bawahannya. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. (Jufrizen, 2017)

Menurut (Ismail, 2013) Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka

pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. pemimpin memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi karena kesuksesan organisasi ditentukan moralitas dan kompetensi pemimpinnya.

Menurut (Arep & Tanjung, 2004) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Atau dengan kata lain, Seorang pemimpin yang berhasil mengusahakan karyawannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya dalam menyelesaikan kepemimpinan pada situasi kerja dihadapinya.

#### **2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut (S. P. Siagian, 2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Tuntutan tugas
4. Harapan dan perilaku rekan
5. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
6. Kultur dan kewajiban organisasi.

Berikut penjelasannya:

1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin

Seorang manajer yang telah berhasil melaksanakan supervisi kecil, mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

2) Harapan dan perilaku

atasan Memiliki kekuasaan untuk menyalurkan imbalan organisasional seperti bonus dan promosi, para atasan tentu saja mempengaruhi perilaku manajer tingkat bawah.

3) Tuntutan tugas

Sifat dan tanggung jawab pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan dipilih seorang manajer.

4) Harapan dan perilaku rekan

Pandangan dan sikap rekan manajer sering sangat efektif mempengaruhi kerja manajer.

5) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan

Keterampilan, pelatihan dan sikap bawahan mempengaruhi gaya yang dipilih manajer.

6) Kultur dan kewajiban organisasi

Keduanya membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan.

### **2.1.3.2. Fungsi Kepemimpinan**

Dalam konteks kepemimpinan organisasi, terdapat fungsi utama yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam organisasi. Di antara fungsi kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) sebagai perumus program organisasi yang berpijak pada misi kedepan.
- 2) Pemimpin organisasi berhati-hati dalam melakukan pengambilan keputusan

- 3) Pemimpin organisasi bertugas mengorganisasikan mengkoordinasikan dan mengendalikan.
- 4) Pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan merencanakan kegiatan yang akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi.
- 5) Pemimpin organisasi berfungsi sebagai pengarah tindakan untuk mengusahakan agar semua bawahan mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 6) Pemimpin organisasi berfungsi sebagai pengawas dan evaluator yang menilai, mengukur kinerja, dan mempertimbangkan kinerja bawahannya.
- 7) Pemimpin organisasi berfungsi sebagai penentu akhir.
- 8) Pemimpin organisasi berfungsi sebagai negosiator penuh percaya diri dan berpegang pada prinsip organisasi yang di pimpinannya.
- 9) Pemimpin dalam organisasi berfungsi sebagai pengendali organisasi, termasuk seleksi pegawai dan pembinaannya.
- 10) Fungsi kepemimpinan sebagai juru bicara organisasi.

### **2.1.3.3 Indikator kepemimpinan**

Menurut (Terry & Rue, 2014) mengemukakan pengembangan kecakapan pemimpin yang paling utama adalah :

Berikut unsur unsur diatas:

- 1) Objektifitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia yaitu pemimpin itu haruslah mampu memandang orang-orang serta perilaku mereka dengan cara tidak berprasangka dan tanpa emosi.

- 2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin itu haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain.
- 3) Ketegasan yaitu kemampuan memproyeksi diri secara mental dan emosional kedalam posisi seseorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan, pegawai-pegawai serta keyakinan dan tindakan mereka.
- 4) Sadar akan diri sendiri yaitu pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang diperbuatnya pada orang lain.
- 5) Mengajarkan yaitu pemimpin haruslah mampu mengilhamkan dan mengimbangi orang banyak dengan menjejarkan sesuatu.

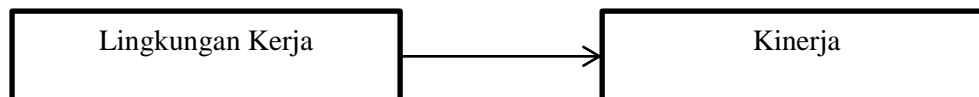
## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebab, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Karena lingkungan kerja menyangkut tempat kerja. (Julita & Arianty, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Farisi & Fani, 2019), (T. S. Siagian &



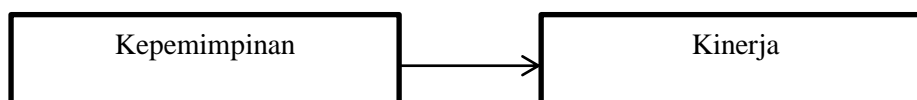
Khair, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018), (Bahagia et al., 2018) dan (Wulandari, 2015).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

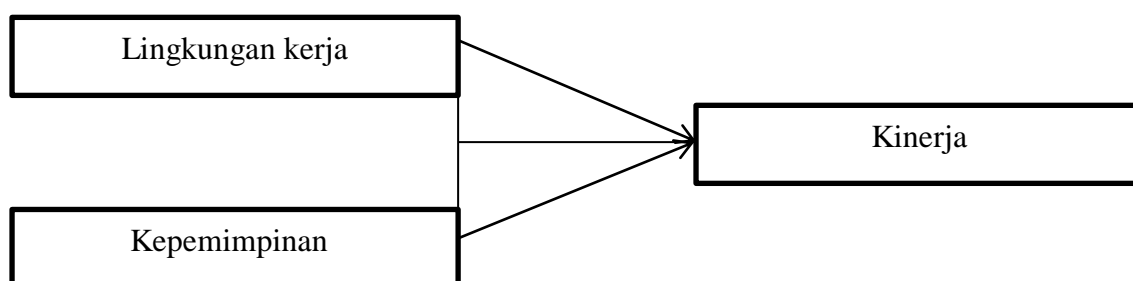
Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. (Arianty, 2016) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (Indajang et al., 2020), (Gultom & Arif, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), dan (Astuti & Prayogi, 2018).



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan kepemimpinan tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi faktor pendorong penunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa ada tiga belas factor yang mempengaruhi kinerja dan dua diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan.



**Gambar 2.3**

**Kerangka Konseptual Lingkungan kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Juliandi & Irfan, 2013).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
2. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang medan.
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara kedua variable, yaitu variable bebas dan variable terikat.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variable merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti, mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Umar, 2008).

Untuk menjelaskan variable-variabel yang sudah diidentifikasi, maka perlu definisi operasional dari masing-masing variabel agar terjadi pemahaman yang sama. Definisi operasional dari variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kinerja (Y)**

Variable kinerja yang diteliti dalam penelitian ini mengandung pengertian hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Mas'ud, 2004) yang meliputi: komitmen hadir tepat waktu, pemanfaatan kerja tepat waktu, kesediaan diri untuk bekerja diluar waktu normal, waktu penyelesaian pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan.

**Tabel III-1****Indikator-Indikator kinerja (Y)**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Kehadiran
4	Kerjasama

Sumber: (Mathis & Jackson, 2006)

**1. Lingkungan kerja (X1)**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif.

**Tabel III-2****Indikator Indikator Lingkungan Kerja (X1)**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Penerangan
2.	Suhu udara
3.	Suara
4.	Hubungan karyawam

sumber : (Sedarmayanti, 2014)

## 2. Kepemimpinan (X2)

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang seperti ia lihat (Thoha, 2013)

**Tabel III-3**

**indikator-Indikator Kepemimpinan (X2)**

No.	Indikator
1.	Objektifitas
2.	Ketangkasan
3.	Ketegasan
4.	Mengajarkan

Sumber : (Terry & Rue, 2014)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan di Jl. Prof H.M Yamin No.13 Medan.

## 2. Waktu Penelitian

**Tabel III-4**

**Waktu penelitian**

N o.	Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
3	Seminar Proposal								■												
4	Penyusunan Instrumen									■	■										
5	Pengumpulan Data											■	■								
6	Penulisan Skripsi													■	■	■					
7	Bimbingan skripsi																■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																			■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka dalam melakukan penelitian ini digunakan

sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden dan semua populasi adalah karyawan tetap.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 65 orang karyawan tetap

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Angket (*Quisioner*)**

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini.

**Tabel III-5**  
**Instrumen Skala *likert***

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**a. Uji Validitas**

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013) “kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika nilai korelasinya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel”. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*)  $\leq 0,05$  maka butir instrumen valid. Jika nilai sig (*2tailed*)  $\geq 0,05$  maka butir instrument tidak valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment dengan rumus :

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

**Dimana :**

- N = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_1$  = jumlah pengamatan variabel  $x_1$
- $\sum x_2$  = jumlah pengamatan variabel  $x_2$



$\sum y_1$	= jumlah pengamatan variabel $y_1$
$(\sum x_1^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan $x_1$
$(\sum x_2^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan $x_2$
$(\sum y_1^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan $y_1$
$(\sum x_1$	= luadrat jumlah pengamatan variabel $y_1$
$\sum x_1 x_2 y$	= jumlah hasil kali variabel $x_1 x_2$ dan $y_1$

Ketentuan apakah suatu bukti instrument valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut menyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- a)  $H_0 : p = 0$  [ tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b)  $H_1 : p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasinya adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $<$   $\alpha 0,05$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $>$   $\alpha 0,05$ ).

Tabel III-6

Variabel	Nomor Soal	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0.727	0,361	Item Soal Valid
	2	0.773	0,361	Item Soal Valid
	3	0.689	0,361	Item Soal Valid
	4	0.865	0,361	Item Soal Valid
	5	0.832	0,361	Item Soal Valid
	6	0.633	0,361	Item Soal Valid
	7	0.503	0,361	Item Soal Valid
	8	0.466	0,361	Item Soal Valid
Kepemimpinan	1	0.727	0,361	Item Soal Valid
	2	0.773	0,361	Item Soal Valid
	3	0.689	0,361	Item Soal Valid
	4	0.865	0,361	Item Soal Valid
	5	0.865	0,361	Item Soal Valid
	6	0.493	0,361	Item Soal Valid
	7	0.389	0,361	Item Soal Valid
	8	0.403	0,361	Item Soal Valid
Kinerja	1	0.689	0,361	Item Soal Valid
	2	0.865	0,361	Item Soal Valid
	3	0.832	0,361	Item Soal Valid
	4	0.773	0,361	Item Soal Valid
	5	0.689	0,361	Item Soal Valid
	6	0.865	0,361	Item Soal Valid
	7	0.832	0,361	Item Soal Valid
	8	0.633	0,361	Item Soal Valid

#### Hasil Uji Validitas Penelitian Masing-Masing Soal

Sumber : Data Penelitian, 2021 (data diolah)

#### b. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan teknik *cronbach Alpha*. “

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013) dikatakan reliabel bila hasil *alpha* > 0,6 dengan

rumus *alpha* sebagai berikut”:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

(Arikunto, 2013)

Keterangan :

$r_{11}$	= realibilitas instrument
K	= banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varians butir
$\sum 1^2$	= varians butir

#### **Kriteria pengujian :**

Kriteria pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien realibilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka realibilitas cukup baik.
- Jika nilai koefisien realibilitas yakni  $\text{Alpha} \leq 0,6$  maka realibilitas kurang baik.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Dimana akan menguji data variable bebas (x) dan data variable terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal ataupun berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto, 2016).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel  $x_{1,2,3,\dots,n}$  di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi (r) antar variabel  $x_1$  dan  $x_2$ ,  $x_2$  dan  $x_3$  dan seterusnya lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ )

### c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga di uji mengenai sama atau tidak varian dari residual dan observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Analisis uji asumsi Heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi ) dan nilai residualnya

(SRESID) merupakan variabel terikat ( sumbu X=Y prediksi – Y rill).

(Danang Sunyoto, 2013, hal. 90-91).

## 2. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Selain itu analisis regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2010) rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

**Dimana :**

Y = nilai yang diprediksi

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1, X_2$  = nilai variabel independen

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (uji t )

Dalam menganalisis data, untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

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

**Keterangan :**

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk Pengujian :

- 1)  $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2)  $H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

**b. Uji Simultan (Uji f)**

Rumus dari Uji F adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2010)

**Dimana :**

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan terikat.

#### 4. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi itu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel x terhadap y, dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2010)

**Dimana :**

D = koefisien determinasi

R = koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang pegawai tetap PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Cabang Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR)

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kinerja (Y).



#### 4.1.2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**  
**Identitas Responden**

No.	Karakteristik	Frekuensi (Orang)	Persen
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki laki	27	41,53
	b. Perempuan	38	58,46
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
2.	Usia (Tahun)		
	a. 20-35	37	56,92
	b. 36-45	11	16,90
	c. >45	17	26,15
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
3.	Pendidikan		
	a. SMA/SMK	11	16,90
	b. D1/D3	5	7,70
	c. S1-S2	49	75,38
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Diolah (2021)*

Dari table diatas diketahui bahwa:

1. Responden yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan terdiri dari 27 orang laki laki (41,53%) dan perempuan sebanyak 38 orang (58,46%) dari total keseluruhan.
2. Responden yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan pada kelompok usia 20-35 tahun adalah 37 orang (56,92%), kelompok usia 36-45 tahun adalah 11 orang (16,90%), dan kelompok usia >45 tahun adalah 17 orang (26,15%).
3. Responden yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang (16,90%). D1-D3 sebanyak 5 orang ( 7,70%), dan S1-S2 sebanyak 49 orang ( 75,38%).

### 4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada PT. telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

**Tabel IV.3**

**Skor Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	35.0	31	51.7	7	11.7	0	0	1	1.7
2	14	23.3	22	36.7	14	23.3	8	13.3	2	3.3
3	22	36.7	28	46.7	9	15.0	1	1.7	0	0
4	26	43.3	28	46.7	5	8.3	1	1.7	0	0
5	15	25.0	18	30.0	18	30.0	6	10.0	3	5.0
6	19	31.7	19	31.7	17	28.3	3	5.0	2	3.3
7	13	21.7	13	21.7	23	38.3	9	15.0	2	3.3
8	19	31.7	24	40.0	13	21.7	2	3.3	2	3.3

*Sumber : Data Diolah (2021)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang penerangan lampu dalam ruangan yang memadai, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 51,7 % atau sebanyak 31 orang.
- b. Jawaban responden tentang kebersihan di lembaga membuat pegawai nyaman dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 36,7% atau sebanyak 22 orang.

- c. Jawaban responden tentang fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 46,7% atau sebanyak 28 orang.
- d. Jawaban responden tentang hubungan antar pegawai dengan pimpinan membantu pegawai dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 46,7% atau sebanyak 28 orang.
- e. Jawaban responden tentang hubungan antar sesama pegawai membantu dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 30,0% atau sebanyak 18 orang.
- f. Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja susah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebesar 31,7% atau sebanyak 31 orang.
- g. Jawaban responden tentang lingkungan temoat saya berkerja jauh dari suara bising sehingga aktivitas pegawai berjalan lancar, mayoritas responden memilih netral yaitu sebesar 38,3 % atau sebanyak 23 orang.
- h. Jawaban responden tentang kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai selama berkerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 40,0% atau sebanyak 24 orang.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja yang diciptakan lembaga dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat bahwa dari presentasi jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

#### 4.1.3.2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada PT. telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Skor Variabel kepemimpinan (X2)**

No	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	35.0	27	45.0	8	13.3	4	6.7	0	0
2	20	33.3	19	31.7	13	21.7	7	11.7	1	1.7
3	24	40.0	25	41.7	9	15.0	2	3.3	0	0
4	21	35.0	22	36.7	14	23.3	3	5.0	0	0
5	15	25.0	18	30.0	18	30.0	6	10.0	3	5.0
6	19	31.7	19	31.7	17	28.3	3	5.0	2	3.3
7	13	21.7	13	21.7	23	38.3	9	15.0	2	3.3
8	19	31.7	24	40.0	13	21.7	2	3.3	2	3.3

*Sumber: Data Diolah (2021)*

Dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk memberikan pendapat, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 45,0% atau sebanyak 27 orang.
- b. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawannya, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebesar 33,3% atau sebanyak 20 orang.

- c. Jawaban responden tentang atasan saling terbuka dengan karyawannya tentang masalah pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 41,7% atau sebanyak 25 orang.
- d. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 36,7% atau sebanyak 22 orang.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan teguran kepada karyawannya yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 30,0% atau sebanyak 18 orang.
- f. Jawaban responden tentang pimpinan senang menerima saran dari karyawannya, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebesar 31,7% atau sebanyak 19 orang.
- g. Jawaban responden tentang pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden memilih netral yaitu sebesar 38,3% atau sebanyak 23 orang.
- h. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan motivasi kepada anggota dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 40,0% atau sebanyak 24 orang.

Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat bahwa dari presentasi jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

#### 4.1.3.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada PT. telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Skor Variabel Kinerja (Y)**

No	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	25.0	15	25.0	21	35.0	5	8.3	4	6.7
2	19	31.7	18	30.0	16	26.7	4	6.7	3	5.0
3	22	36.7	24	40.0	10	16.7	1	1.7	3	5.0
4	20	33.3	27	45.0	10	16.7	2	3.3	1	1.7
5	27	45.0	24	40.0	9	15.0	0	0	0	0
6	24	40.0	25	41.7	9	15.0	1	1.7	1	1.7
7	28	46.7	27	45.0	32	50.0	2	3.3	0	0
8	37	61.7	21	35.0	2	3.3	0	0	0	0

*Sumber: Data Diolah (2021)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, mayoritas responden memilih netral yaitu sebesar 35,0% atau sebanyak 21 orang.
- b. Jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebesar 31,7% atau sebanyak 19 orang.

- c. Jawaban responden tentang pegawai dapat bertanggung jawabkan tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 40,0% atau sebanyak 24 orang.
- d. Jawaban responden tentang pegawai selalu berinisiatif menggabungkan, pikira, usaha dan berusaha memulai sesuatu tanpa diminta, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 45,0% atau sebanyak 27 orang.
- e. Jawaban responden tentang pegawai mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh kegiatan dalam bidang tugas, , mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebesar 45,0% atau sebanyak 27 orang.
- f. Jawaban responden tentang kesempurnaan hasil pekerjaan merupakan target yang harus pegawai penuhi dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 41.7% atau sebanyak 25 orang.
- g. Jawaban responden tentang pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik, , mayoritas responden memilih netral yaitu sebesar 50,0% atau sebanyak 32 orang.
- h. Jawaban responden tentang setiap kali pegawai melakukan pekerjaan, pegawai melakukannya dengan tekun, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu sebesar 61,7% atau sebanyak 37 orang.

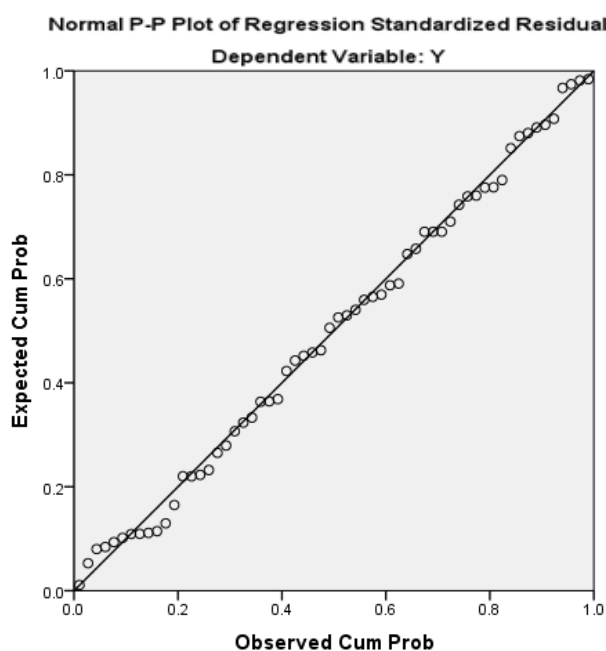
Kesimpulan secara umum bahwa kinerja yang dilakukan pegawai dala kategori baik, hal ini dapat dilihat bahwa dari presentasi jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju

#### 4.1.4. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa aumsi klasik regresi linear berganda atau dikenal juga dengan BLUES ( Blues Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

##### 4.1.4.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model rregresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas**



#### 4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Factor (VIF) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.6**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.330	3.033
	Kepemimpinan	.330	3.033

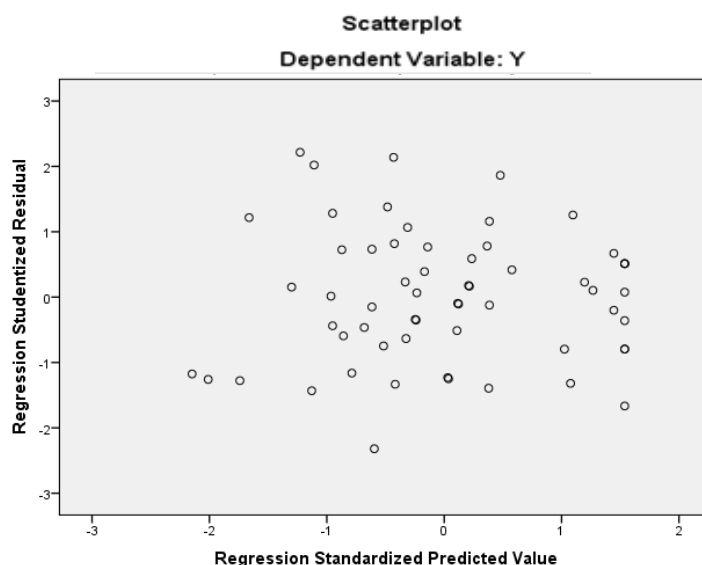
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2021)

Variabel lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan ( tidak melebihi 4 atau 5 ) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

#### 4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2**

#### Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi Heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.5. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.7**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.810	1.755		6.159	.000
	Lingkungan Kerja	.337	.088	.449	3.836	.000
	Kepemimpinan	.364	.094	.454	3.874	.000

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel di atas, dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda yang dapat ditentukan sebagai berikut :

$$Y = 10.810 + 0,337 X1 + 0,364 X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 10.810 artinya bahwa menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 10.810.

Dari model regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil pengujian dapat disimpulkan pengaruh variabel bebas dan variabel control terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

1. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) pada pengujian tersebut adalah sebesar 0,377 artinya variabel independen lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,377. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X2) pada pengujian tersebut adalah sebesar 0,364 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepemimpinan (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,364. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan

dan kinerja pegawai, semakin meingkat kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

**Tabel IV.8**  
**Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.733	2.36402

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien sebesar 0,861. Sedangkan R-Square adalah sebesar 0,742 atau 74,2% menunjukkan sekitar 74,2% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 74,2% sisanya 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **4.1.6. Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.6.1. Uji secara Parsial (Uji t)**

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan di uji tingkat signifikannya dengan uji t. Pengujian parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$   $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsialnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.810	1.755		6.159	.000
	LingkunganKerja	.337	.088	.449	3.836	.000
	Kepemimpinan	.364	.094	.454	3.874	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t$  hitung = 3.836 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh  $t$  hitung = 3,874 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima

#### 4.1.6.2. Uji Secara Simultan ( Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $sig > 0,005$ , maka  $H_0$  diterima.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.184	2	458.092	81.969	.000 <sup>b</sup>
	Residual	318.549	57	5.589		
	Total	1234.733	59			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah (2021)

Dari hasil pengujian secara keseluruhan diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel bahwa nilai F hitung sebesar 81.969 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui uji tereminasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV. 11**  
**Hasil uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.733	2.36402

a. Predictors: (Constant),Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data Diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,742 atau 74,2%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2. Pembahasan**

Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai angka signifikan. Berarti  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jacobis et al., 2017) dan (Chairy, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta pada lembaga dengan standart kenyamanan yang baik maka kinerja pegawai akan semakin meingkat. Hal ini memberikan dorongan kuat kepada pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan semakin baik. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman baik untuk lingkungan kerja lembaga.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai angka signifikan. Berarti  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.



### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik.tinggi lingkungan kerja yang tercipta di lembaga dan semakin tinggi kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Hal ini di dukung oleh penelitian menurut Juliansyah (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang baik dan atasan selalu memberikan pujian terhadap tugas yang sudah diselesaikan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis memberikan saran kepada HRD (Human Resource Departement) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap karyawan membutuhkan ruangan yang baik, fasilitas yang memadai, udara diruangan yang nyaman, serta memiliki komunikasi yang baik antar karyawan sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.

2. Untuk meningkatkan kepemimpinan yang sudah baik didalam kerja karyawannya sebaiknya dipertahankan, agar dapat melaksanakan tugas yang sesuai harapan pemimpin untuk meningkatkan kualitas. Tetapi jika kepemimpinan terjadi belum baik atau maksimal perusahaan harus lebih meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik agar perusahaan tetap maju dan lebih baik kedepannya.
3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik dan maksima. sesuai yang di harapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anoraga, P., & Widiyanti, N. (1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*. PT. Rineka Cipta.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2004). *Manajemen Motivasi* (Cetakan ke). Grasindo.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Assauri, S. (1998). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502. <http://hdl.handle.net/11617/9980>
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Desseler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia*, 4(1), 19–30.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- 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>

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Ismail. (2013). *Manajemen Perbankan*. Prenada Media.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Citapustaka Media Perintis.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 162–179. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasi: Konsep Dan Aplikasi*. Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (7th ed.). Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personlia*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Saripuddin, J. (2017). 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).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas*. PT. 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>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen, Penerjemah GA Ticoalu*. PT Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1. In *Jakarta: PT Raja Grafindo*.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep, Design dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Erlangga.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Verdes Di Banyuwangi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(3), 1–105.
- Yusuf, A., Adam, A., & Saragih, D. (2019). Effect Of Work Motivation On The Performance Of Procurement Service Unit Employees With A Balanced Approach Scorecard To The Perspective Of Growth And Learning In Maros Regency. *International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*, 253–258.