

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT
BANK SUMUT CABANG LIMAPULUH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : Zakiya Safiira Damanik
NPM : 1905160607
PROGRAM STUDI : Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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 sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 Agustus 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ZAKIYA SAFIIRA DAMANIK
NPM : 1905160607
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

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

(Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

Penguji II

(NOVI AISHA, SE., M.Si.)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, SE., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADI GUNAWAN, S.E., M.Si.)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

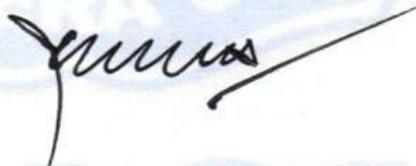
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ZAKIYA SAFIIRA DAMANIK
N.P.M : 1905160607
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SUMUT CABANG LIMAPULUH.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi



YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ZAKIYA SAFIIRA DAMANIK
N P M : 1905160607
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT CABANG LIMAPULUH

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Fenomena misis-misis variabel dibuktikan dgn data	14/02/23	
BAB 2	Teori misis-misis variabel melalui ketertarikan dgn variabel penelitian lainnya	10/03/23	
BAB 3	Model penelitian kuantitatif dgn teknik analisis data :	08/05/23	
BAB 4	Analisis data dyelaborasi rncm pembahasan, ditambah kontrober penulis	24/07/23	
BAB 5	Konsistensi dgn hasil penelitian	27/07/23	
Daftar Pustaka	Grundhas, Metode Ilmiah d/ Sistem Artikel Dosen FEB	27/07/23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace untuk unsi selanjutnya	4/08/23	

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Medan, Agustus 2023

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Syarifuddin Hsb, SE., M.Si)

(Yudi Siswadi, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Zakiya Safiira Damanik
NPM : 1905160607
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sumut Cabang Limapuluh

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023
Pembuat Pernyataan


Zakiya Safiira Damanik

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SUMUT CABANG LIMAPULUH

**Zakiya Safiira Damanik
1905160607**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 35 orang pegawai PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Serta secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Motivation as an Intervening Variable at Bank Sumut Limapuluh Branch

*Zakiya Safiira Damanik
1905160607*

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership and work environment on employee performance mediated by work motivation at PT. Bank Sumut Branch Limapuluh, directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all employees of PT Bank Sumut Limapuluh Branch. The sample in this study used a saturated sample of 35 employees of PT Bank Sumut Limapuluh Branch. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that leadership directly has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on work motivation, work has a significant effect on work motivation. As well as indirectly work motivation is able to mediate the influence of leadership on employee performance, work motivation is able to mediate the influence of the work environment on performance through employee satisfaction at PT. Bank Sumut Limapuluh Branch.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Bank Sumut Cabang LimaPuluh” .

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Cukuplah ALLAH SWT sebagai satu-satunya tempat memohon pertolongan. Shalawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya, juga kepada keluarga, sahabat dan orang-orang beriman hingga akhir zaman. Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak menerima bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayah **Giman Damanik, SH** dan Ibunda **Dra Aisyah** saya tersayang yang telah memberikan kasih sayang, bimbingan, nasehat, dukungan, motivasi, finansial, dan do'a yang selalu dipanjatkan untuk saya.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M,AP.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc.Prof Dr.H. Januri, S.E., M.M., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis.

4. Bapak **Assoc.Prof. Ade Gunawan, S.E., M.M., M.Si.**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.**, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak **Jasman Sarifuddin H., SE., M.Si.**, selaku Ketua Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.**, selaku Sekretaris Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Bapak **Yudi Siswadi SE., MM** selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Limapuluh yang telah membantu penulis dalam proses penelitian dan pengambilan data.
10. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Skripsi ini penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang penulis miliki. Namun demikian, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya, Aamiin.

Wasalammu'alaikum Wr,Wb.

Medan, Juli 2023
Penulis

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan manfaat	10
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja	12
2.1.2 Kepemimpinan	13
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	13
2.1.2.2 Tujuan dan manfaat	14
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kepemimpinan	16
2.1.3 Lingkungan Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.2 Tujuan dan manfaat	19
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.4 Motivasi	24
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	24
2.1.4.2 Tujuan dan manfaat	26
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	26

2.1.4.4 Indikator Motivasi	28
2.2 Kerangka Konseptual	30
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	30
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	31
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi.....	32
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi	33
2.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja	34
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	35
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	35
2.3 Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian	41
3.3.1 Tempat Penelitian.....	41
3.3.2 Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.1.2 Karakteristik Responden	50
4.1.3 Jawaban Responden	51
4.2 Analisis Data	56
4.2.1 Analisis Outer Model	56
4.2.2 Analisis Inner Model	60
4.2.3 Pengujian Hipotesis	61
4.2.4 Pembahasan	62

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.2 Indikator Kinerja.....	62
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan	62
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 3.5 Indikator Motivasi Kerja.....	63
Tabel 3.6 Skala Likret	64
Tabel 4.1 Skala Likert	73
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan	78
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	80
Tabel 4.9 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	86
Tabel 4.11 Nilai <i>F-Square</i>	87
Tabel 4.12 Nilai <i>R-Square</i>	88
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i>	90
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i>	91

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	57
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	65
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja.....	69
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan (Nel Arianty et al., 2016). Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhannya serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerima atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Nel Arianty, 2014).

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Sejalan dengan hal itu perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan setiap karyawannya dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan karyawannya baik itu kenyamanan, pemenuhan kebutuhan karyawan, karir dan kesejahteraannya sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan. Disini artinya sumber daya manusia juga mempunyai peranan penting untuk

mewujudkan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan pentingnya peran dari sumber daya manusia ini dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, artinya kemampuan dari sumber daya manusia ini harus benar-benar teruji, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara benar dan mendapatkan hasil yang maksimal, baik kualitas maupun kuantitasnya (Kasmir, 2016).

Dalam organisasi kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinanya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen Jufrizen, 2018). Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. (Baihaqi, 2010) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Menurut penelitian terdahulu menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi (Y. Susanto, 2017) kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen dan motivasi

(Gumanti et al., 2016) kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi (Potu, 2013) lingkungan kerja, pembelajaran, pelatihan, motivasi dan transfer pelatihan. Terkait dengan kinerja karyawan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, baik dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada serta untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Akan tetapi faktor tersebut dipengaruhi oleh seorang pemimpin, baik adanya sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi tersebut (Danang Sunyoto & Burhanudin, 2015).

Jadi kemampuan kepemimpinan seorang atasan dapat menentukan hasil kerja bawahannya dimana dengan kepemimpinan yang memiliki aturan pasti akan dapat dijadikan pedoman dan pegangan serta didukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan atau keputusan. (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Kepemimpinan akan selalu menjadi suatu faktor penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan arahan visi masa depan, kemudian membawa semua karyawan untuk memahami visi tersebut, sehingga perusahaan secara keseluruhan memiliki kesiapan untuk menghadapi setiap hambatan yang menghadang. Hal inilah yang kemudian akan membawa perusahaan pada titik optimum, dimana seluruh potensi perusahaan dapat dimanfaatkan untuk kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut (Prihantoro, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adanya besar pengaruh terhadap semangat dan lingkungan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, dan keamanan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi di sebut 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 arah yang optimal (Jufrizen Jufrizen, 2017a). Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja.

Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan.

PT. Bank Sumut merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang perbankan. Produk-produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sumut hampir sama dengan yang 2 ditawarkan oleh perbankan lainnya yaitu berupa produk dana dan kredit. Dalam aktivitas perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam bertahan pada persaingan bisnis.

Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT.Bank Sumut penulis melihat bahwa karyawan yang masih terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tempat waktu hal ini ditandai dengan adanya absensi dalam bekerja untuk mencapai sasaran kerja. Seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan yang telah di targetkan institusi atau organisasi di tempat berkerjanya tujuannya agar semua sasaran kerja dapat di capai namun banyak pegawai yang masih kurang konsisten dan komitmen dalam bekerja. Masalah lingkungan kerja di perusahaan masih dengan fasilitas dengan kondisi seperti kurangnya ac di dalam ruangan serta pimpinan yang banyak memberikan pekerjaan sehingga menimbulkan rasa jenuh akibat variasi dalam pekerjaan tersebut.

Dari uraian diatas ,dan temuan masalah pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh . Maka penulis tertarik untuk penelitian dengan judul **“ Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Sumut Cabang Limapuluh”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah Berdasarkan analisa pengamatan yang dilakukan penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ditandai dengan adanya absensi dalam bekerja untuk mencapai sasaran kerja.
2. Masih kurangnya konsisten dan komitmen karyawan yang berbeda diucapkan dengan yang diperbuat.
3. Pekerjaan monoton tinggi tingkat kejenuhan karyawan besar dengan kurangnya variasi.
4. Lingkungan kerja yang masih kurang menyenangkan dapat di lihat dari fasilitasnya yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan , kepuasan kerja, motivasi , dan disiplin kerja. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah hasil analisis latar belakang dan batasan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan terhadap motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?
5. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada melalui motivasi PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh??
7. Apakah ada pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Melalui motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh ?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja melalui motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh?

1.6 Manfaat Penelitian

Dari Uraian yang telah dikemukakan diatas, adapun manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan tentang fenomena pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis, Hasil Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan referensi dan bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. (Supardi, 2016) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Kasmir, 2016) secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari individu karyawan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Schermerhorn, (Wood et al., 2001), kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

(Andayani & Tirtayasa, 2019) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas , kualitas dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas sedangkan menurut (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai 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.

Dari pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja sebagai alat penilaian pekerjaan yang dikerjakan karyawan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Berdasarkan definisi menurut para ahli tersebut di atas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang memiliki keahlian dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, untuk mencapai tujuan organisasi. karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Menurut (Rivai, 2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.

Menurut (Rivai, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut, menurut (Armstrong et al., 2011) adalah :

1. Personal factors (factor individu) berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
2. Leadership factors (factor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
3. Team factors (factor kelompok/Rekan kerja). Factor kelompok/Rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System factors (factor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Contextual/situational factors (faktor situasi) factor situasi berkaitan dengantekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

(Notoatmodjo, 2015), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: yakni:

1. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
2. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
3. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut (Miner, 2017) :

- 1)Kualitas,
- 2)Kuantitas.
- 3)Penggunaan waktu dalam bekerja.
- 4) Bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Berikut penjelasan mengenai indikator tersebut :

1. Kualitas,yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (A. A. Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Dapat tidaknya diandalkan
4. Sikap

Berikut penjelasan mengenai indikator tersebut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda

“pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2014). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diriseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor- faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen Jufrizen, 2017a).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (H. Wahyudi, 2017). Sedangkan menurut (S P Robbins & Judge, 2013) mendefenisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi dan atau serangkaian tujuan.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kemampuan serta kekuatan seseorang untuk menggunakan dan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang diinginkan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Wijonarko et al., 2022) tujuan dari kinerja karyawan,yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.

Seperti yang telah kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan. Menurut (Imron, 2018) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

- 1.) Kecerdasan, Seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya.
- 2.)Kematangan dan keluasan sosial (Social maturity and breadth) Seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang.
- 3.)Motivasi dalam dorongan prestasi (Inner motivation and achievement drives), Dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Rahayu et al., 2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan:

- 1.) Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2.) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- 3.) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- 4.) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kartini, 2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (*Charisma*).
2. Inspirasional (*Inspirational*).
3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).
4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

Berikut ini adalah penjelasan indikator disiplin kerja dia atas:

1. Karisma (*Charisma*).

Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respec*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

2. Inspirasional (*Inspirasioni*).

Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).

Menghargai ide-ide bawahan (promote intelligence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012)

adalah:

- 1.) Kemampuan analisis.
- 2.) Keteladanan
- 3.) Rasionalitas dan objektivitas
- 4.) Instruksi”kerja
- 5.) Kemampuan mendengar saran.

Berikut pengertian indikator Kepemimpinan

- 1.) Kemampuan”analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian” tujuan.
- 2.) Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan”contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para”pegawai agar tidak terlalu royal.

- 3.) Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawasanya hendak bersifat objektif.
- 4.) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- 5.) Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawasanya agar terhindar dari sifat otoriter.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia didalamnya. Hal ini unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Sedarmayanti Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (Busro, 2018), sedangkan menurut (Ahyari, 2010) lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuan Lingkungan Kerja Tujuan lingkungan kerja menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) adalah :

- a. memberikan kesan menyenangkan.
- b. mengamankan,
- c. menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

Manfaat dari lingkungan kerja menurut (Putra et al., 2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Stephen P. Robbins & Judge, 2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- 1.) Suhu Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- 2.) Kebisingan Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.
- 3.) Penerangan Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4.) Mutu udara Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

(S. S. Harahap, 2015) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1.) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2.) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3.) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.
2. Sirkulasi Udara.
3. Kebisingan.
4. Penggunaan Warna.
5. Dekorasi.

6. Keamanan Kerja.
7. Hubungan Karyawan.

Berikut penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja :

1. Penerangan, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. 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 pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Sirkulasi Udara, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Kebisingan, Salah satu polusi 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, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Penggunaan Warna, Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
5. Dekorasi, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
6. Keamanan Kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).
7. Hubungan Karyawan, Diharapkan hubungan antara sesama karyawan harmonis sehingga karyawan dapat bekerja sama dan saling membantu dalam penyelesaian tugas. Jika hubungan karyawan ini tidak baik, maka

akan sering terjadi persaingan-persaingan yang tidak sehat, hal ini akan membawa dampak yang buruk bagi perusahaan.

Lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal mendasar bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Disini motivasi lebih ditekankan perannya sebagai bagian penting dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi, dimana motivasi memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja seseorang. Istilah *motivation* berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti *to move* (menggerakkan).

Pengertian diatas mengemukakan bahwa motivasi dapat membuat seseorang sadar untuk melakukan kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam (Edy, 2011) “mengemukakan. motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena semua motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai . Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang

mempengaruhi perilaku manusia . motivasi di sebut 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 sedangkan Menurut Motivasi dari dalam seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswandi, 2016).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja, (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan definisi menurut para ahli tersebut di atas, dapat disintesis bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu daya penggerak yang mendorong manusia untuk bertindak atau melakukan aktivitas – aktivitas dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Tujuan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan adalah memenuhi kebutuhannya, sehingga ia mendapatkan kepuasan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan tujuan.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Edy, 2011) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang antara lain;

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggungjawab
- f. Peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan
3. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembankan diri atau tidak.

4. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan.
5. Tanggung Jawab Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada parakaryawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

(Wibowo, 2016) mengemukakan indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan.

Berikut penjelasan mengenai indikator Motivasi :

1. Kebutuhan untuk berprestasi yang meliputi : target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan risiko.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan meliputi : komunikasi dan persahabatan.
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan.

Menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Menurut (Notoatmodjo, 2015), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Jika seorang pimpinan dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya (Kharis, 2015). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Supartini, 2017) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi memerlukan pemimpin yang bisa menjadi panutan dalam organisasi yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi, sehingga proses perubahan individu dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Wahjono, 2012).

Sebagai bahan perbandingan dalam konteks penelitian di organisasi ritel, terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Ali & Al-Owaidan, 2008) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Tidak berbeda dengan hasil penelitian menurut (Potu, 2013) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Wahyudi, 2012). Adanya lingkungan kerja yang baik, akan memberikan dampak yang baik juga terhadap hasil kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manik & Syafrina, 2018) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Imran & Hendrawan, 2017) menceritakan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan kesimpulan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, sebagian besar karyawan laki-laki bekerja di tingkat pengawasan. Terdapat hubungan positif antara dimensi lingkungan kerja dan kinerja karyawan terutama kondisi fisik mencerminkan positif terkuat dan signifikan, lingkungan kerja memiliki dampak pada kemampuan individu untuk bekerja dengan aman, kompeten dan sesuai dengan target kinerja operasional.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas masalah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis dilakukan antara lain oleh (Ollukaran & Gunaseelan, 2015), memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, (Gardjito et al., 2014) mendapatkan kesimpulan yang senada dengan penelitian

(Ollukaran & Gunaseelan, 2015), yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi

kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mendorong atau memotivasi semua pekerja untuk lebih giat dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga akan bekerja secara optimal (Utomo, 2014). Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pimpinan panutan dan sorotan dari bawahan. Dengan demikian bila dalam suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan para bawahan sehingga merasa terpacu untuk untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan motivasi. Diantaranya, (Khuong & Duyen, 2017) dalam penelitian yang dilaksanakan di Perusahaan Audit di Kota Ho Chi Minh, Vietnam didapat kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi. Kesimpulan dari penelitian (Ghofar & Azzuhri, 2012) yang dilaksanakan di Pakistan juga mendapatkan hal yang sama, yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi. Beberapa penelitian lain yang mendukung diantaranya penelitian (Susanto, 2019), (M et al., 2015), dan (Gumanti et al., 2016).

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat (Intifada, 2013). Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi. (Jayaweera, 2015) dalam penelitiannya yang dilakukan di sektor hotel Inggris menemukan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi. Dalam penelitian di bank Malaysia, (Kim-Soon et al., 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi. Beberapa penelitian lain yang mendukung diantaranya penelitian (Sahilmi et al., 2014).

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi

adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (M. Hasibuan, 2013). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara cara tertentu. Pada suatu saat tertentu, seorang pegawai dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin atau menghindari secukupnya untuk menghindari teguran atau bekerja seminimal mungkin. Perilaku ini sangat mempengaruhi hasil kinerja yang di capai perusahaan (Gunawan et al., 2022)

Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja. (Gumanti et al., 2016) menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berbeda dengan hasil penelitian menurut (N. Susanto, 2019), (Jayaweera, 2015), dan (Gardjito et al., 2014), dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

(A. Mangkunegara, 2011) motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Disini artinya kepemimpinan transformasional yang baik bisa membuat seseorang bekerja secara maksimal melalui adanya penggerak motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hardian et al., 2015), (Bana, 2016) dan diperkuat dengan

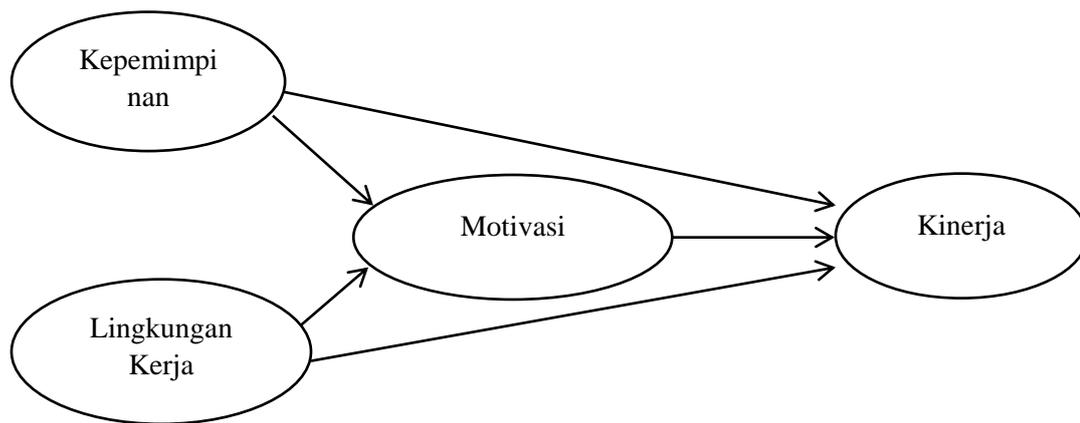
penelitian (Wahyuni, 2015) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka peran motivasi kerja akan berpengaruh pada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga pimpinan organisasi harus lebih menaruh perhatian pada kebutuhan pegawai agar bisa memotivasi pegawai dengan baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada suatu organisasi sangat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja pada organisasi tersebut (Sahilmi et al., 2014). Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan motivasi terhadap kinerja. Diantaranya, (Gunawan et al., 2019) dalam penelitian yang dilaksanakan di Sekretariat Kabupaten Simeulue didapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil tersebut tidak berbeda dengan hasil penelitian menurut (Jayaweera, 2015), dan (Permanasari, 2013) secara umum, penelitian tersebut mempunyai hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian teori maupun hasil penelitian terdahulu bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh
2. Ada Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kerja karyawan pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh
3. Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh

4. Ada Pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh
5. Ada Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh
6. Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh
7. Ada Pengaruh lingkungan terhadap kinerja melalui motivasi pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut (Martono, 2015).

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif, dimana menekankan pada pengujian teori melalui variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer akan didapatkan dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan Bank Sumut Cabang Limapuluh.

3.2 Definisi Konsep dan Operasional

Menurut (Bawono & Nugraheni, 2015) definisi operasional merupakan definisi tentang variabel-variabel yang akan digunakan, baik variabel dependen maupun variabel independen, sehingga nantinya tidak menghasilkan data yang biasa. Variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variables) Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel Dependen (Dependen Variables) Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Intervening Variabel intervening (mediator) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2017). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai Seorang pegawai Dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai Tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Tabel
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.2.2 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan .

Tabel
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Karisma (<i>Charisma</i>)
2	Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>)
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>)
4	Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)

Sumber: (Kartini, 2010)

3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan keseleruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja , fasilitas , kebersihan, pencahayaan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di temoat tersebut.

Tabel
Indicator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan atau cahaya ditempat
2	Sirkulasi udara ditempat kerja
3	Kebisingan ditempat kerja
4	Bau tidak sedap di tempat kerja
5	Keamanan ditempat kerja

Sumber: (Sedarmayanti, 2016)

3.2.4 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja merupakan hal mendasar bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Disini motivasi lebih ditekankan perannya sebagai bagian penting dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi .

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018b) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Bank Sumut berjumlah 35 kinerja .

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Pempinan Cabang	1
2.	Pimpinan Operasional Cabang	3
3.	Pimpinan Seksi Ritel	2
4.	Rm Manajer	1
5.	Account Offical	4
6.	Head teller	2
7.	Teller	2
8.	Customer Servis	4
9.	Pimpinan cash mobil	2
10.	Operator cash mobil	2
11.	BackOffice	4
12.	Pegawai Tkd (Tenaga kerja adidaya)	3
13.	Pegawai lainnya	5
	Jumlah	35

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018b) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah menggunakan teknik wawancara dan teknik angket (kuisisioner).

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

2. Teknik angket (kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2018b) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan terbagi menjadi dua yaitu terbuka dan tertutup, dapat diberikan secara langsung maupun menggunakan media elektronik. Ada lima opsi pertanyaan.

Tabel 3.6
Tabel instrument skala likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Setelah itu angket yang disusun dan kemudian diuji kelayakan melalui pengujian validitas dan reabilitas.

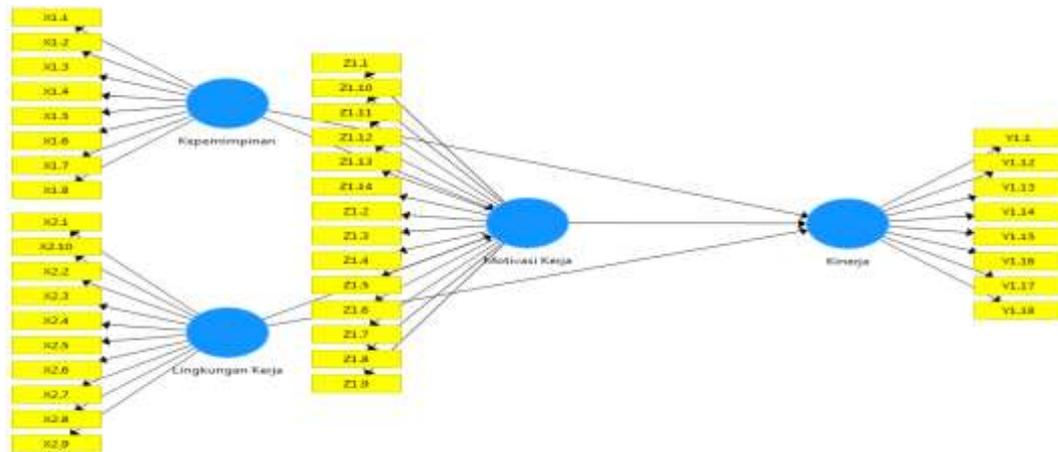
3.5.1 Teknik Analisis Data

3.5.1.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio

dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2019) Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.5.2 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator- indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model

lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.5.3 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat

nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.5.4 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variable kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variable lingkungan kerja (X2), 14 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang pegawai yang ada pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh akan tetapi tidak seluruhnya angket yang disebarakan peneliti terisi dimana jumlah angket yang terisi sebanyak 32 angket. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018a)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 32 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	18	56,25
Wanita	14	43,75
Jumlah	32	100

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 18 orang atau 56,25%, perempuan sebanyak 14 orang atau 43,75%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 18 orang pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

2. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	7	21,87
30-39 tahun	12	37,50
40-49 tahun	10	31,25
>50 tahun	3	9,38
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 7 orang atau 21.%, usia antara 30-39 tahun yaitu 12 orang atau 37,50%, usia antara 40-50 tahun yaitu 10 orang atau 31.25%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 9,38%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-49 tahun yaitu berjumlah 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 40-50 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMA	8	25
D3	3	9,38
S1	17	53,12
S2	4	12,50
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan SMA yaitu 8 orang atau 25%, tamatan D3 yaitu 3 orang atau 9,8%, tamatan S1 yaitu 17 orang atau 53,12%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 12,50%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 17 orang. dimana dengan pendidikan pegawai pada pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	32	%
1	13	40.63	15	46.88	2	6.25	1	3.13	1	3.13	32	100%
2	12	37.50	14	43.75	6	3.00	0	0.00	0	0.00	32	100%
3	12	37.50	16	50.00	2	6.25	2	6.25	0	0.00	32	100%
4	13	40.63	15	46.88	2	6.25	1	3.13	1	3.13	32	100%
5	17	53.13	14	43.75	1	3.13	0	0.00	0	0.00	32	100%
6	14	43.75	15	46.88	1	3.13	1	3.13	1	3.13	32	100%
7	15	46.88	16	50.00	1	3.13	0	0.00	0	0.00	32	100%
8	14	43.75	16	50.00	1	3.13	1	3.13	0	0.00	32	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 46.88%.

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 43.75%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50.00%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 46.88%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase 53.13%.
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 46.88%.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50.0%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50.00%.

4.1.3.2 Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	31.25	16	50.00	3	9.38	2	6.25	1	3.13	32	100%
2	14	43.75	11	34.38	3	3.00	2	6.25	3	9.38	32	100%
3	14	43.75	15	46.88	2	6.25	1	3.13	0	0.00	32	100%
4	11	34.38	15	46.88	2	6.25	4	12.50	0	0.00	32	100%
5	14	43.75	13	40.63	4	12.50	1	1.00	0	0.00	32	100%
6	12	37.50	13	40.63	4	12.50	1	3.13	2	6.25	32	100%
7	16	50.00	10	31.25	5	15.63	1	0.00	0	0.00	32	100%
8	11	34.38	18	56.25	2	6.25	1	3.13	0	0.00	32	100%

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang 50.00%
2. Jawaban responden Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya mayoritas responden menjawab kurang sangat setuju sebanyak 14 orang 43.75%
3. Jawaban responden tentang pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang 46.88%
4. Jawaban responden pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang 46.88%

5. Jawaban responden pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang 43.75%
6. Jawaban responden tentang pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang 40.63%
7. Jawaban responden pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang 50.0%
8. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang 56.25%

4.1.3.3 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	37.50	16	50.00	2	6.25	1	3.13	1	3.13	32	100%
2	12	37.50	17	53.13	3	9.38	0	0.00	0	0.00	32	100%
3	13	40.63	15	46.88	2	6.25	1	3.13	1	3.13	32	100%
4	15	46.88	13	40.63	1	3.13	2	6.25	1	3.13	32	100%
5	8	25.00	19	59.38	3	9.38	1	1.00	1	3.13	32	100%
6	13	40.63	16	50.00	2	6.25	1	3.13	0	0.00	32	100%
7	14	43.75	13	40.63	3	9.38	1	0.00	1	3.13	32	100%
8	20	62.50	10	31.25	2	6.25	0	0.00	0	0.00	32	100%
9	19	59.38	12	37.50	1	3.13	0	0.00	0	0.00	32	100%
10	12	37.50	17	53.13	2	6.25	1	3.13	0	0.00	32	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.0%.
2. Jawaban responden tentang penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.13%.
3. Jawaban responden tentang ventilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.88%.
4. Jawaban responden tentang temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas menjawab “sangat Setuju” sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.88%.
5. Jawaban responden tentang tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 59.38%.
6. Jawaban responden tentang lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.0%.
7. Jawaban responden tentang tempat kerja saya selalu bersih, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.75%.

8. Jawaban responden tentang tempat kerja saya dilengkapi dengan pewangi ruangan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 62.50%.
9. Jawaban responden tentang satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas menjawab “sangat Setuju” sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 59.38%.
10. Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.13%.

4.1.3.4 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	56.25	12	37.50	2	6.25	0	0.00	0	0.00	32	100%
2	12	37.50	18	56.25	1	3.13	1	3.13	0	0.00	32	100%
3	12	37.50	16	50.00	2	6.25	2	6.25	0	0.00	32	100%
4	12	37.50	16	50.00	2	6.25	1	3.13	1	3.13	32	100%
5	12	37.50	19	59.38	1	3.13	0	0.00	0	0.00	32	100%
6	13	40.63	16	50.00	3	9.38	0	0.00	0	0.00	32	100%
7	9	28.13	20	62.50	2	6.25	1	0.00	0	0.00	32	100%
8	7	21.88	22	68.75	2	6.25	1	3.13	0	0.00	32	100%
9	14	43.75	14	43.75	1	3.13	2	6.25	1	3.13	32	100%
10	9	28.13	20	62.50	1	3.13	2	6.25	0	0.00	32	100%
11	14	43.75	16	50.00	2	6.25	0	0.00	0	0.00	32	100%
12	13	40.63	15	46.88	2	6.25	1	3.13	1	3.13	32	100%
13	11	34.38	18	56.25	2	6.25	1	3.13	0	0.00	32	100%
14	11	34.38	18	56.25	1	3.13	1	3.13	1	3.13	32	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 56.25%.
2. Jawaban responden tentang mampu bekerja mandiri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 56.25%.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan kesehatan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50.0%.
4. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan hari tua, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50.0%.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 59.38%.
6. Jawaban responden tentang mampu menggunakan potensi diri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50.0%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 62.50%.
8. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 68.75%.

9. Jawaban responden tentang berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 43.75%.
10. Jawaban responden tentang menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 62.50%.
11. Jawaban responden tentang selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 50.0%.
12. Jawaban responden tentang sangat berhati hati dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 46.88%.
13. Jawaban responden tentang menggunakan waktu jam kerja untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 56.25%.
14. Jawaban responden tentang menggunakan waktu kerja saya dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 56.25%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Auter Loading

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average*

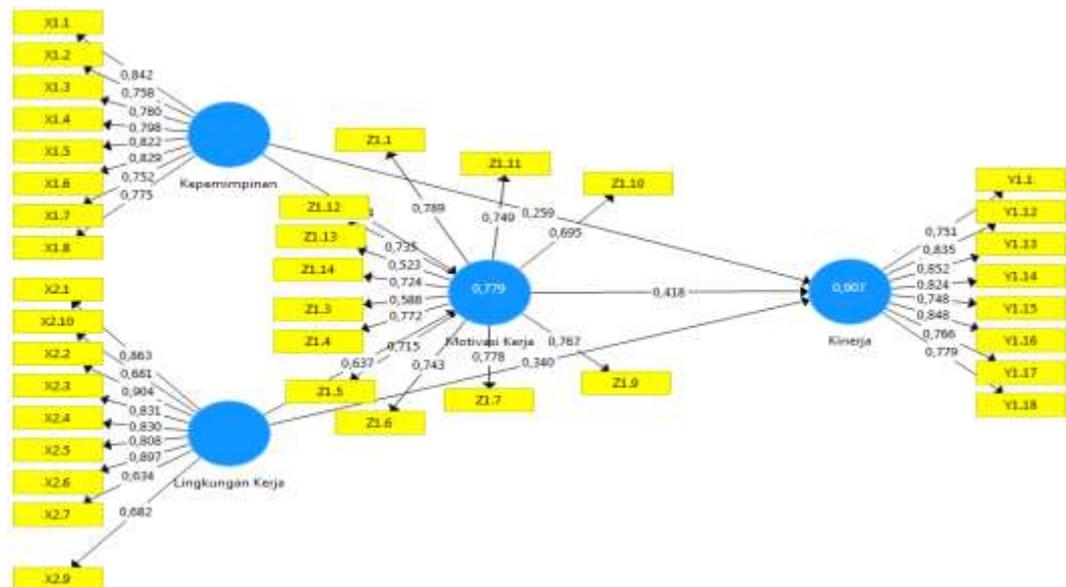
Variance Extracted (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.632	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0.636	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.517	Valid
Kinerja (Y)	0.642	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Hasil pengujian *outer loading* dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reabilitas

. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.917	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.926	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.913	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.920	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk

variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.907	0.897
Z	0.779	0.764

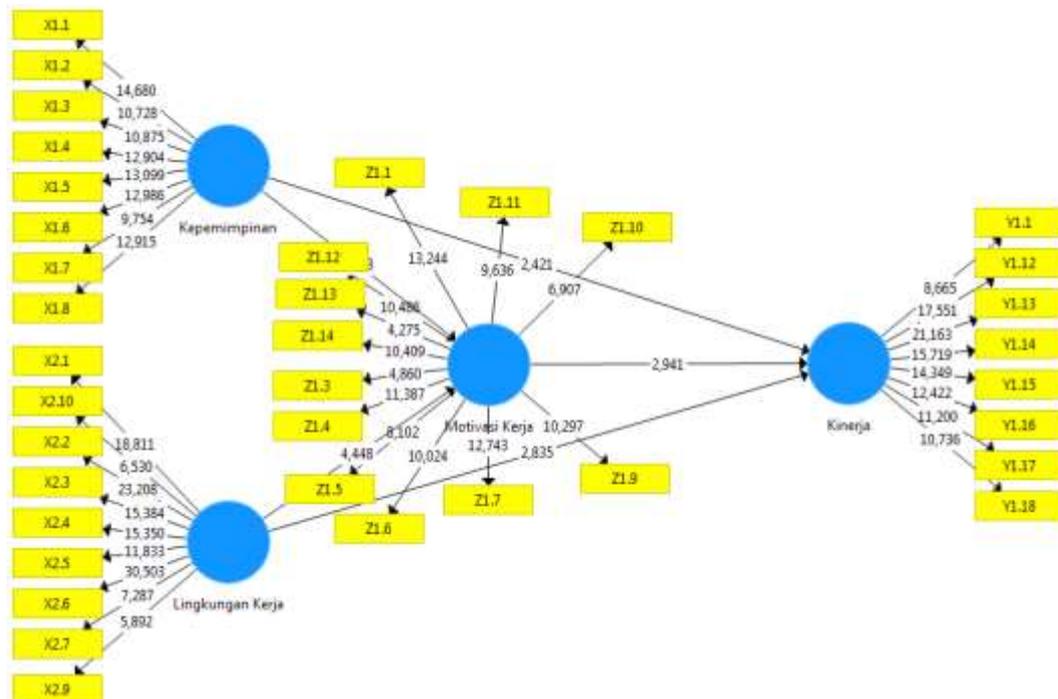
Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.11 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,907 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 90,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain dan pengaruh X1, X2 terhadap Z dengan nilai r-square 0,779 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 sebesar 77,9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis

pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.2
Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.12
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0,259	0,259	0,107	2,421	0.016
X1 -> Z	0,294	0,319	0,139	2,118	0.035
X2 -> Y	0,340	0,348	0,120	2,835	0.005
X2 -> Z	0,637	0,619	0,143	4,448	0.000
Z -> Y	0,418	0,409	0,142	2,941	0.003

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,259. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,016 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,294. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,035 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,340. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,637. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,418. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Z -> Y	0.123	0.139	0.087	2,419	0.037
X2 -> Z -> Y	0.266	0.243	0.085	3.146	0.002

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,123. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,037 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,266. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

4.2.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,259. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,016 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,421, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,421 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (N Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018) dan (J Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,340. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,005 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,835, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,835 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara

berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (D Sunyoto, 2013).

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, Dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tersedianya fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021); (N. D. Sartika & Khair, 2022), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Handayani & Daulay, 2021) (Farisi & Utari, 2020) (Marbun & Jufrizen, 2022) (Sahlan, 2015) (Rakhmawan et al., 2016) (Sari, 2012), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,418. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,003 < 0,05$,

dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,941, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,941 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (A. A. Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh, dimana pemimpin PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja

sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Jufrizen Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,294. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,035 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,118, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,118 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan

motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolega ataupun pimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin membaik.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu respon baik atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,637. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,448, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,448 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal

ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh, dimana dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman berupa tersedianya fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan maka pegawai akan lebih termotivasi menajalin kerja sama dengan rekan kerja guna tercapainya tujuan instansi. Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,123. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,037 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,419, dan nilai t_{tabel} 1.96,

dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,419 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Dan selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan semakin puasny karyawan terhadap hasil kerjanya maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas sikap pimpinan sereta puas atas apa yang diterima pegawai sehingga

pegawai akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018) dan (J Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,266. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,002 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,146, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.146 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai imediasi oleh motivasi kerja pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan

kebutuhan untuk berkembang terpenuhi hal tersebut akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh, dimana Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berupa tersedianya peralatan-peralatan kerja yang memadai serta fasilitas yang cukup dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
6. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.
7. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Sumut Cabang Limapuluh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari pemimpin kurang menunjukkan usaha untuk mendorong bawahan agar menjadi inovatif, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan.

Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaanya.

2. Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Limapuluh agar lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja,
3. Pemimpin PT. Bank Sumut Cabang Limapuluh agar lebih memberikan motivasi serta arahan secara langsung kepada pegawai sehingga pegawai akan lebih menjalin kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.
4. Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Limapuluh agar lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana angket yang terisi hanya 32 angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner Jaya.
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- 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>
- Arianty, N, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arianty, N, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, Nel, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Armstrong, G., Kotler, P., & Opresnik, M. O. (2011). *Marketing: An Introduction. Global Edition*. Pearson Education.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.

- Baihaqi, M. F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)* (Skripsi). Universitas Diponegoro Semarang.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen UNMER*, 3(1), 1–16.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Intensif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(3), 30–44.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- 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.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 257–268.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, Eko, G., & Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada

perawat ruangan instalasi rawai inap kelas I, II, III-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Ekonomi Bisnis*, 1(2), 1–15.

Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gultom, dedek kurniawan. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. 14(02), 176–184.

Gumanti, T. A., Yunidar, Y., & Syahrudin, S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan* (1st ed.).

Gunawan, A., Pulungan, D. R., & Koto, M. (2019). Tingkat Literasi Keuangan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Bisnis Magister Manajemen*, 1–9.

Gunawan, A., Sadri, M., Pulungan, D. R., & Koto, M. (2022). Study of Phenomenon on Consumption Behavior of Medan City Students During Pandemic: Financial Literacy on E-Commerce. *Webology*, 19(1), 2853–2872. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19190>

Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Harahap, S. S. (2015). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan* (R. Pers (ed.)). Rajawali Pers.

Hardian, F., Rahardjo, K., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 18(1), 1–7.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Imran, I., & Hendrawan, B. (2017). Pengaruh Persepsi Masyarakat Batam

Tentang Bank Syariah Terhadap Minat Menggunakan Produk Bank Syariah. *Journal of Business Administration*, 1(2), 209–218.

Imron, I. (2018). *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. UNNIMA Press.

Intifada, K. Y. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Negeri 3 Jember*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>

Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278.

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

Jufrizen, J, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.

Jufrizen, J. (2017a). 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>

Jufrizen, J. (2017b). 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. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.

- Jufrizen, Jufrizen, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian dan Bisnis*. UMSU Press.
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Khuong, M. N., & Duyen, H. T. M. (2017). The Effects of Destination Image, Perceived Value and Service Quality on Tourist Return Intention through Destination Satisfaction — A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 8(5), 401–408.
- Kim-Soon, N., Ahmad, A. R., & Ibrahim, N. N. (2017). Entrepreneurial Motivation and Entrepreneurship Career Intention: Case at a Malaysian Public University. *IBIMA*, 2(1), 13-16.
- M, O., Liefoghe, A., & Olakunle, A. (2015). Influence of entrepreneurial leadership skills on employees' motivation and job satisfaction: a leader member exchange (LMX) approach. *International Journal Of Academic*, 5(9), 118–214.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi

- Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- 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>
- Martono. (2015). *Manajemen Keuangan. Edisi Kedua, Cetakan. Pertama.* EKONISIA.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Iimu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Miner, J. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.* Pustaka Belajar.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta.
- Ollukkar, B. A., & Gunaseelan, R. (2015). A Study on the Impact of Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Management*, 2(2), 70–85.
- Orabi, & Tareq, G. A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 89–102.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.15294/MAJ.V2I2.2493>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan ,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Emba*, 1(4), 1208–1218.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–13.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen* (1st ed.). Deepublish.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada

Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.

- Putra, A. A. B., Bogoriani, N. W., Diantariani, N. P., & Sumadewi, N. L. U. (2014). Ekstraksi Zat Warna Alam Dari Bonggol Tanaman Pisang (*Musa Paradiasciaca L.*) Dengan Metode Maserasi, Refluks, Dan Sokletasi. *JURNAL KIMIA (JOURNAL OF CHEMISTRY)*, 8(1), 113–119. <https://doi.org/10.24843/JCHEM.2014.v08.i01.p18>
- Rahayu, I. D., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 1–9.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.pdf* (p. 125).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sahilmi, S., Azis, N., & Mahdani, M. (2014). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2), 2302–0199.
- Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–17.

- Sari, E. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Kota Surakarta. *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah IX Kalimantan*, 4(1), 19–30.
- 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*, 3(1), 419–428.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen (Study Empiris Pada Politeknik Ganesha Medan). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1335–1347.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. 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.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.

- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Supartini, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank MuamalatIndonesia, Tbk Cabang Bandung. *E-Jurnal STIE Pasundan*, 10(1), 65–80.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syaripuddin, J. (2011). No Title. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Utomo, B. P. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech (Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat)*, 1(1), 13–24.
- Wahjono, S. I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wahyudi, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator. *Muqtasid : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 73–89. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v3i1.73-89>
- Wahyudi, H. (2017). Efek mediasi kepatuhan wajib pajak pada pengaruh pemahaman dan kesadaran wajib pajak terhadap keberhasilan penerimaan pajak penghasilan. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 1(1), 29–38. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1098485>
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada

Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 96–112.

Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.

Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.

Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.

Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R. M., Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2001). *Organizational behaviour: A global perspective* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Zakiya Safiira Damanik memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Sumut Cabang Limapuluh”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3

Usia : <30Tahun 30-39 tahun
 40-50 Tahun >50 tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	Kuantitas					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	Dapat Tidaknya Diandalkan					
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					
	Sikap					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai					

Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karisma						
1	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya					
2	Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya					
Inspirasional						
3	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya					
4	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja					
Stimulasi Intelektual						
5	Pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif					
6	Pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan					
Perhatian Individu						
7	Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya					
8	Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan atau cahaya ditempat						
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai					
2	Penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan					
Sirkulasi udara ditempat kerja						
3	Pentilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik.					
4	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
Kebisingan di tempat kerja						
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
6	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
Bau tidak sedap di tempat kerja						
7	Tempat kerja saya selalu bersih					
8	Tempat kerja saya dilengkapi dengan pewangi ruangan					
Keamanan ditempat kerja						
9	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
10	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

Motivasi (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja keras						
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas					
2	Saya mampu bekerja mandiri					
Orientasi masa depan						
3	Saya mendapatkan jaminan Kesehatan					
4	Saya mendapatkan jaminan hari tua					
Tingkat cita-cita yang tinggi						
5	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
6	Saya mampu menggunakan potensi diri					
Orientasi tugas dan keseriusan tugas						
7	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik					
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh					
Usaha untuk maju						
9	Saya berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju					
10	Saya menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik					
Ketekunan						
11	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
12	Saya sangat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
Pemanfaatan waktu						
13	Saya menggunakan waktu jam kerja saya untuk melakukan pekerjaan saya					
14	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan baik					