

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AMINDY
BAROKAH SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

DIAN NOVITA SARI

NPM : 1505160873

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 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 Senin, tanggal 18 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DIAN NOVITA SARI
N P M : 1505160873
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. AMINDY BAROKAH SUMUT
Dinyatakan : (B/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. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M.)

Penguji II

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(M. FAHMI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIAN NOVITA SARI
NPM : 1505160873
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.
AMINDY BAROKAH SUMUT

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2019

Pembimbing


MUHAMMAD FAHMI, SE.,MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis




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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dian Novita Sari
NPM : 1505160873
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



IB :

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

ABSTRAK

Dian Novita Sari NPM 1505160873. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Amindy Barokah Sumut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 67 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Secara parsial diketahui kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut dimana di peroleh ($t_{hitung} 6,055$) > ($t_{tabel} 1.997$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana di peroleh ($t_{hitung} 8,715$) > ($t_{tabel} 1.997$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut dimana di peroleh ($f_{hitung} 194,642$) > ($f_{tabel} 3.14$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan terima kasih atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan, dorongan, bantuan, dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Kepada Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si., selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE.,M.Si., selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si., selaku wakil ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Bapak Muhammad Fahmi, SE., MM.,selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun dan menulis skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima Kasih pada seluruh sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan isi skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayahnya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat. Amin

Medan, Maret 2019

Penulis

(Dian Novita Sari)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor Kinerja	9
c. Tujuan Penilaian Kinerja	10
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Faktor – Faktor Kepemimpinan.....	15
c. Peranan Kepemimpinan.....	18
d. Indikator Kepemimpinan	19
3. Komunikasi.....	20
a. Pengertian Komunikasi.....	20
b. Faktor-faktor Komunikasi	21
c. Tujuan Komunikasi	22
d. Indikator Komunikasi	23
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Defenisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Hasil Penelitian	42
2. Identitas Responden	42
a. Jenis Kelamin	42
b. Usia	43
c. Jenjang Pendidikan.....	43
3. Presentase Jawaban Responden	44
4. Model Regressi	48
a. Uji Asumsi Klasik	48
b. Regressi Linier Berganda.....	51
c. Pengujian Hipotesis.....	53
B. Pembahasan.....	58
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	58
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	59
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PISTAKA

LAMPIR

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	33
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Usia	43
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan	43
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.5 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja	44
Tabel 4.6 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	45
Tabel 4.7 Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
Gambar 2.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia, 2018)

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Wijaya, 2017).

Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Moeheriono dalam (Bahagia, 2018) adalah kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang baik akan tercapai dengan adanya perbaikan secara terus menerus.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan. Menurut Mangkunegara dalam (Bahagia, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor kepemimpinan.

Menurut (Kreitner dalam Khairizah, 2017) Kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Nawawi (2013 hal.153) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kergiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam pengambil keputusan dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah

dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga (Bahagia, 2018).

Selain faktor perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya (Wijaya, 2017).

Menurut Taiwo dalam Josephine (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas– tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya

dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan mempengaruhi kinerja (Budianto, 2015)

Dari survey pendahuluan yang dilakukan pada PT. Amindy Barokah Sumut terdapat beberapa permasalahan bila diukur dari tingkat kinerja pegawai diantaranya masih belum optimalnya kinerja pegawai, hal ini terbukti dengan adanya beberapa pegawai dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu sebagian pegawai yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pegawai, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantara masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan kekuasaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dan juga masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis dan interaksi antar pegawai tidak berjalan dengan baik lagi dan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuan/target.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Amindy Barokah Sumut”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan kompetensi dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Sebagian pegawai yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pegawai, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantara masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan tindakan disipliner.
2. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis dan interaksi antar pegawai tidak berjalan dengan baik lagi dan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuan/target.
3. Masih ada pegawai yang tidak bekerja dengan optimal terbukti dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut?

- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Amindy Barokah Sumut.

- c. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Definisi kepemimpinan menurut Nawawi (2013 hal.153) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Bismala dkk (2015 hal. 97) mengatakan kepemimpinan bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka mempengaruhi orang lain untuk ikut. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan intuisitas. Faktor manusialah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakkannya ke arah sasaran. Tindakanlah yang membuat sukses semua potensi yang terdapat dalam organisasi dan orang-orangnya.

Menurut Alma (2011 hal. 13) mengatakan kepemimpinan merupakan sebuah perjalanan pembelajaran. Perjalanan menjadi seorang pemimpin

membutuhkan cara berfikir yang baru, keahlian baru dan kebiasaan baru. Semakin tinggi posisi seseorang, makin besar tanggung jawab makin besar dampak potensialnya.

Menurut Robbins (2015.hal 127) mengatakan kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

b. Ciri-ciri Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Menurut Bismala dkk (2015 hal. 113) mengemukakan bahwa ciri-ciri yang perlu dimiliki pemimpin ada tiga bentuk yaitu :

- 1) Pengetahuan yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan
- 2) Sifat bergabung, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sifat yang antisipasi, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integrative.
- 3) Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgent dan yang penting, keterampilan mendidik dan berkomunikasi secara efektif.

Menurut Noor (2013 hal. 172) mengemukakan bahwa ada sebelas peranan kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, memengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara suka rela, sehubungan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Bahrum (2015) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1) Kepemimpinan Pribadi

Pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahan sehingga tercipta hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan Non – Pribadi

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan Otoriter

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4) Kepemimpinan Kebapakan

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya.

5) Kepemimpinan Demokratis

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahnya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan.

6) **Kepemimpinan Bakat**

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain.

d. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai factor. Menurut Amanah (2011 hal. 204), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) **Faktor genetis**

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) **Faktor sosial**

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) **Faktor bakat**

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Hasibuan (2012, Hal. 158), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- 1) Perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.
- 2) Perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya
- 3) Perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik baiknya
- 4) Perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

Menurut Kiswanto (2010) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai
- 2) Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan
- 3) Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.

- 4) Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
- 5) Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para karyawan nya bekerja.

Menurut Sofyandi (2008, hal 124) menyatakan bahwa lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para karyawan terhadap produktivitas. Karena lingkungan menjadi kian kompetitif atau terjadinya perubahan teknologi, pemastian kinerja yang unggul menjadi yang terpenting.

Menurut Subkhi dan Janhar (2013 hal 172) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar.

Menurut Ariandi (2010 hal.65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya .

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja

Dari pendapat Setiawan dalam Rahmawanti (2014) menjelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi Udara
- 3) Warna
- 4) Kebersihan
- 5) Keamanan

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ariandi (2010 hal.65) Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya .

Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Mangkunegara dalam Wijaya (2015) Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

Faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Katini (2015) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- 1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu 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. Pada

dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan meneimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya

peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan 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.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena 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 dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan . getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

6) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Dekorasi di tempat kerja

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.

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti dalam Budianto (2015), diantaranya :

1) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

2) Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan.

5) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Noor (2013, Hal. 145) yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan yang cukup

Penerangan dalam ruang kerja tentu diperlukan bagi kelancaran tugas. Penerangan atau pencahayaan ruang kerja perlu diperhatikan. Lampu maupun jendela harus ada, sehingga karyawan tidak bekerja dalam kondisi gelap atau kurang cahaya.

2) Sirkulasi udara yang baik

Sirkulasi udara yang baik Sirkulasi udara yang baik perlu diperhatikan. Jangan sampai tempat kerja dalam keadaan pengap atau panas. Dibutuhkan udara yang cukup, sehingga pertukaran udara baik, segar, dan sejuk. Suhu udara perlu diatur dengan baik, sehingga nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan yang terpelihara dengan baik

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kebersihan di sini yaitu kebersihan ruangan kerja

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan,

keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Muis (2013 hal. 83), kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Menurut Nawawi (2013 hal. 214) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut Robins (2015 hal.168) menyatakan kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawai nya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawai nya.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Nawawi (2013 hal. 236) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Dharma dalam Rahmawanti dkk (2014) menyatakan level atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik yaitu

1) Pengukuran kualitas

yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2) Pengukuran kuantitas

yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.

3) Pengukuran ketepatan waktu

merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Pengukuran kinerja yang umum di kemukakan menurut Robins (2015, hal. 168)

1) Produktivitas

Jumlah barang atau jasa yang diproduksi di bagi input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

2) Efektivitas

Pengukuran kesesuaian tujuan organisasi dan seberapa baik tujuan tersebut dapat dicapai.

3) Peringkat industri dan perusahaan.

Cara yang umum bagi manajer untuk mengukur kinerja perusahaan.

c. Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Nawawi (2013 hal. 235) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
- 3) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- 4) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- 5) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

d. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dalam Wijaya (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan tiga faktor, yaitu yang meliputi :

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki

kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

- 3) Dukungan organisasi Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Menurut Sofyandi (2013, Hal. 56), faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

- 1) Efektivitas
- 2) Efisiensi
- 3) Otoritas
- 4) Disiplin
- 5) Inisiatif

e. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

- 3) Keandalan kerja

Kehandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Kasmir (2017, hal. 208-210) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu.

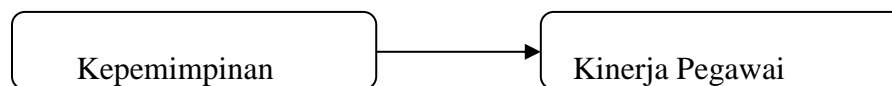
Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robins (2015.hal 127) mengatakan kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maya Agustin Mandey (2015) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2010) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Khairizah (2017) yang

diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018), Arianty (2016) dan Widiastuti (2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang diteliti melalui dimensi mengarahkan dan dimensi dukungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

H₁ : Semakin Baik Kepemimpinan dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.



Gambar 2.1 Kepemimpinan terhadap dengan Kinerja Pegawai

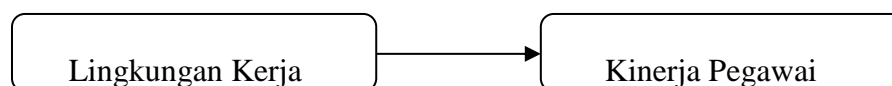
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) yang diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Josephine (2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Pada penelitian yang dilakukan oleh Aji Budianto (2015) yang diperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti, dkk (2014) yang diperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) yang diperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Semakin Baik Lingkungan kerja dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.



Gambar 2.2 Lingkungan Kerja terhadap dengan Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

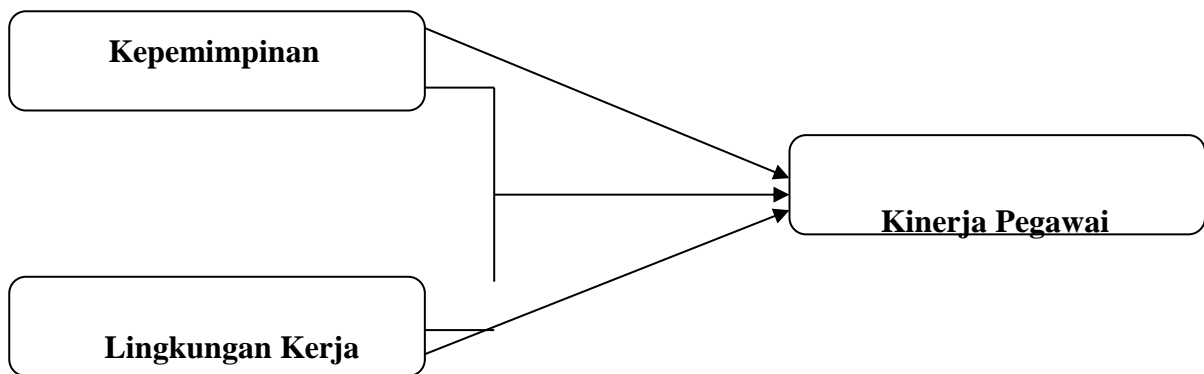
Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan

hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut Rahardjo (2014) yang diperoleh hasil kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Citra Sukses Eratama, Tangerang. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut Bahagia (2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut Rozzyana (2018) dan Rini Astuti (2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Kosneptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut Sugiyono (2011 hal. 2).

Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian Arikunto (2010 hal. 118). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2011 hal. 4).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kiswanto (2010) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Kepribadian
- 3) Pengalaman
- 4) Intelektual
- 5) Lingkungan kerja

b. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Adapun indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Katini (2015), diantaranya :

- 1) Pencahayaan di ruang kerja
- 2) Sirkulasi udara di ruang kerja
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Kelembaban udara

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Sugiyono (2011 hal. 4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Adapun yang menjadi indikator yang

penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013 hal. 75) adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Amindy Barokah Sumut yang beralamat di Jalan Karya Darma No. 276, Tanjung Morawa

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Pra Riset		■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset										■										
6	Penulisan Skripsi											■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2011 hal. 61). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai PT. Amindy Barokah Sumut yang berjumlah 67 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Amindy Barokah Sumut yang berjumlah 67 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut Sugiyono (2011 hal. 82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument Arikunto (2010 hal.168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson Suharsimi (2010 hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.

Suharsimi (2010 hal. 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.526	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.427	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.401	0.001 < 0,05	Valid
	Y4	0.664	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.526	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.540	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.401	0.001 < 0,05	Valid
	Y8	0.664	0.000 < 0,05	Valid

	Y9	0.526	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.427	0.000 < 0,05	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1	0.487	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.878	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.878	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.878	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.878	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.878	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.487	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.487	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.878	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.487	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1	0.595	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.415	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.653	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.595	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.415	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.653	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.595	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.415	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.653	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.531	0.001 < 0,05	Valid
	X11	0.372	0.002 < 0,05	Valid
	X12	0.306	0.012 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik Arikunto (2010 hal. 178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya Sugiyono (2009 hal. 145).

Tabel 3.4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.678	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.906		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.759		Reliabel

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Lingkungan Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

2.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak Sugiyono (2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang

membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 Ghozali (2009 hal. 149).

2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas Sugiyono (2011 hal. 178).

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2011 hal. 190) :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut : 1. Jika t hitung $>$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika t hitung $<$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-

masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut Sugiyono (2011 hal. 245):

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika F hitung $>$ F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung $<$ F tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1=k-1$ dan $df_2=N-k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi, Sugiyono (2011, Hal 267).

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y .

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 67 orang pegawai PT. Amindy Barokah Sumut. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a) Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	59,7	59,7	59,7
	perempuan	27	40,3	40,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 40 (59,7%) orang laki-laki dan sebanyak 27 (40,3%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b) Usia

Tabel 4.2
Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	37	55,2	55,2	55,2
	31-40 tahun	13	19,4	19,4	74,6
	41-50 tahun	11	16,4	16,4	91,0
	di atas 51 tahun	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 (55,2%) orang berusia 20-30 tahun, 13 (19,4%) orang berusia 31-40 tahun, 11 (16,4%) orang berusia 41-50 tahun dan sebanyak 6 (9,0%) orang berusia di atas 51 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah yang berusia 20-30 tahun.

c) Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3
Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	26	38,8	38,8	38,8
	D3	33	49,3	49,3	88,1
	S1	4	6,0	6,0	94,0
	S2	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 26 (38,8%) orang dengan jenjang pendidikan SMA, 33 (49,3%) orang dengan jenjang pendidikan D3, 4 (6,0%) orang dengan jenjang pendidikan S1 dan sebanyak 4 (6,0%) orang dengan jenjang pendidikan S2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan jenjang pendidikan D3.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

Tabel 4.5
Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas Kerja						
1	Saya Selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang (14,9%)	8 orang (11,9%)	0%
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	31 orang (46,3%)	17 orang (25,4%)	13 orang (19,4%)	2 orang (3,0%)	4 orang (6,0%)
Kuantitas Kerja						
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	10 orang (14,9%)	27 orang (40,3%)	25 orang (37,3%)	5 orang (7,5%)	0%
4	Saya bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%

Kehandalan Kerja						
5	Saya Harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang (14,9%)	8 orang (11,9%)	0%
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan	10 orang (14,9%)	32 orang (47,8%)	21 orang (31,3%)	0%	4 orang (6,0%)
Sikap Kerja						
7	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai	10 orang (14,9%)	27 orang (40,3%)	25 orang (37,3%)	5 orang (7,5%)	0%
8	Saya selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
9	Saya selalu mematuhi tata tertib perusahaan	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang (14,9%)	8 orang (11,9%)	0%
10	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	31 orang (46,3%)	17 orang (25,4%)	13 orang (19,4%)	2 orang (3,0%)	4 orang (6,0%)

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4.5 bisa dilihat persentase jawaban dari variabel komunikasi dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT. Amindy Barokah Sumut.

Tabel 4.6
Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kemampuan						
1	Pemimpin bertindak tegas dalam setiap pengambilan keputusan	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang (14,9%)	8 orang (11,9%)	0%
2	Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
Kepribadian						

3	Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam perusahaan	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
4	Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
Pengalaman						
5	Pemimpin menguasai pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja yang telah dimiliki sebelumnya	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
6	Pemimpin memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dalam bekerja	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
Intelektual						
7	Pemimpin harus membina komunikasi yang baik dengan para pegawainya	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang (14,9%)	8 orang (11,9%)	0%
8	Pemimpin selalu mendengarkan kritik dan saran dari pegawai demi kemajuan bersama	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang (14,9%)	8 orang (11,9%)	0%
Lingkungan Kerja						
9	Pemimpin selalu memperhatikan kenyamanan dalam lingkungan perusahaan	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
10	Pimpinan selalu menjaga lingkungan perusahaan agar tetap kondusif	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang (14,9%)	8 orang (11,9%)	0%

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4.6 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel komunikasi dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju. hal ini berarti angket

yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT. Amindy Barokah Sumut.

Tabel 4.7
Persentase Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Pencahayaan						
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
2	Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang 14,9%	8 orang (11,9%)	0%
Sirkulasi						
3	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigebn yang cukup <i>Air conditioner</i> (AC) terdapat pada semua ruangan	31 orang (46,3%)	17 orang (25,4%)	13 orang (19,4%)	2 orang (3,0%)	4 orang (6,0)%
4	kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
5	Ventilasi udara di tempat kerja saya sudah cukup baik	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang 14,9%	8 orang (11,9%)	0%
Kebisingan						
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	31 orang (46,3%)	17 orang (25,4%)	13 orang (19,4%)	2 orang (3,0%)	4 orang (6,0)%
7	Saya dapat beonsentrasi dengan baik karena jauh dai kebisingan	37 orang (55,2%)	13 orang (19,4%)	11 orang (16,4%)	6 orang (9,0%)	0%
8	Tidak ada suara di ruang kerja saya yang dapat menghambat aktivitas kerja saya	9 orang (13,4%)	40 orang (59,7%)	10 orang 14,9%	8 orang (11,9%)	0%
Penggunaan Warna						
9	Warna pada perusahaan sudah bagus dan tidak membosankan	31 orang (46,3%)	17 orang (25,4%)	13 orang (19,4%)	2 orang (3,0%)	4 orang (6,0)%
10	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak	10 orang (14,9%)	32 orang (47,8%)	21 orang (31,3%)	0%	4 orang (6,0)%

menghambat aktivitas kerja saya

		Kelembaban Udara				
11	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja saya	29 orang 32,6%	16 orang 18%	20 orang 22,5%	24 orang 27%	0%
12	Saya dapat beradaptasi dengan kelembabandi tempat kerja saya	19 orang 21,3%	40 orang 44,9%	20 orang 22,5	0%	10 orang 11,2%

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4.7 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel komunikasi dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT. Amindy Barokah Sumut.

4. Model Regressi

a. Uji Asumsi Klasik

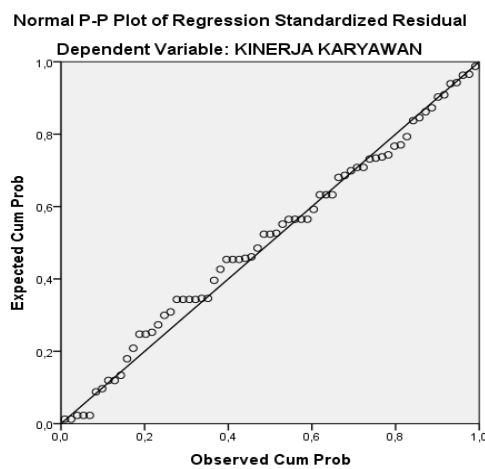
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,484	2,066
	LINGKUNGAN KERJA	,484	2,066

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

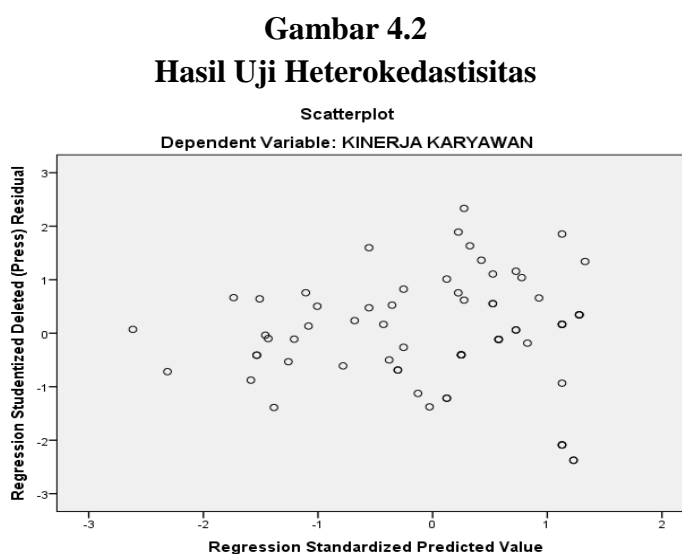
Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 2,066 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,066. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,484 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,484. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,876	1,727	
	KEPEMIMPINAN	,282	,047	,409
	LINGKUNGAN KERJA	,452	,052	,588

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 5,876
- 2) Kepemimpinan = 0,282
- 3) Lingkungan Kerja = 0,452

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 5,876 + 0,282x_1 + 0,452x_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 5,876 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,282 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,282 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,452 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,452 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,876	1,727		3,403	,001
	KEPEMIMPINAN	,282	,047	,409	6,055	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,452	,052	,588	8,715	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) **Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 6,055 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($67 - 2 = 65$), di peroleh t tabel 1,997. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung $= 6,055 >$ t tabel $= 1,997$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 8,715 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($67 - 2 = 65$), di peroleh t tabel 1,997. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t hitung $= 8,715 >$ t tabel $= 1,997$. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1332,588	2	666,294	194,642	,000 ^b
	Residual	219,083	64	3,423		
	Total	1551,672	66			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN						

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel 4. 11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 194,642, kemudian dengan nilai sig nya adalah 0,000

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh f hitung untuk variable kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 194,642 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($67 - 2 - 1 = 64$), di peroleh f tabel 3,14. Jika f hitung > f tabel

maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini $f_{hitung} = 194,642 > f_{tabel} = 3,14$. Ini berarti pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b		
Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,854	1,85018
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN		
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI		

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,854 yang berarti 85,4% kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan 14,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,85018 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut t_{hitung} sebesar 6,055 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan

Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut.

Artinya ketika pemimpin mampu memberikan dorongan atau motivasi dan tidak membebankan para pegawainya dengan tugas-tugas yang berat secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dan tidak terbebani oleh tugas yang diberikan pimpinan.

Menurut Robins (2015.hal 127) mengatakan kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustin Mandey (2015), Kiswanto (2010), Khairizah (2017), Jufrizen (2018), Arianty (2016) dan Widiastuti (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut diperoleh t_{hitung} sebesar 8,715 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan

di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Artinya ketika suasana ataupun kondisi lingkungan di tempat kerja itu bersih, nyaman, aman dan tidak terdapat gangguan dalam bekerja, makanya otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat dikarena kondisi ruangan yang nyaman dan aman, sebaliknya karena jika kondisi ruangan di perusahaan tidak nyaman, maka kinerja pegawai juga akan menurun karena pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja akibat lingkungan perusahaan tidak kondusif.

Menurut Ariandi (2010 hal.65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2017), Joshepine (2017) dan Budiyanto (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas di dapat F_{hitung} sebesar 194,642 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,14. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0

ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Amindy Barokah Sumut.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Artinya ketika kualitas pemimpin yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan bersih meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014), Bahagia (2018) Rozzyana (2018) dan Rini Astuty (2018) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut.

1. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut dimana diperoleh ($t_{hitung} 6,055$) > ($t_{tabel} 1,997$) dan angka sig $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut diperoleh ($t_{hitung} 8,715$) > ($t_{tabel} 1,997$) dan angka sig $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Amindy Barokah Sumut dimana diperoleh ($f_{hitung} 194,642$) > ($f_{tabel} 3,14$) dan angka sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan hendaknya selalu memperhatikan para karyawan dalam bekerja, selalu memberikan arahan dan dukungan serta juga harus bertindak professional baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
2. Hendaknya karyawan maupun pimpinan perusahaan sama-sama harus lebih menjaga lingkungan kerja mulai dari segi kebersihan, keamanan dan kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.
3. Kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan kembali, dan pimpinan perusahaan juga harus lebih mengawasi dan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan di ikuti dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2011). *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Ariandi, Fandi. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Mulia.
- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arianty, Nel. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4 (2). Hal: 78-89.
- Astuti, Rini. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6 (1). Hal: 24-36.
- Bahagia, Rahmad, Linzzy Pratami Putri, Tommy Rizdwansyah. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*. 1 (7). Hal: 88-98.
- Bismala, Lila, Arianty dan Titin Farida. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Budianto, Tri. A.Aji dan Amelia Katini. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3 (1). Hal: 55-67
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Josephine, Audrey dan Dhyah Harjanti. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)”. *AGORA*. 5 (3). Hal: 45-56.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, Agung Suprpto. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)”. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. 3 (7). Hal: 67-78
- Kiswanto, M. (2010). “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda”. *Jurnal Eksis*. 6 (1). Hal: 44-59.

- Muis, Mahlia. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri*. Bogor: IPB PRESS.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya
- Mandey, Maya Agustin. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santa Bima Nagasaki *Jurnal Unri*. 11 (5). Hal: 88-98.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofi dan Pratis*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Rahamawati, Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Prastya. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8 (2). Hal: 89-100.
- Rahardjo, Gatot, Chairy, Sri Sedyaningsih. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. 1 (1). Hal: 145-158.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Manajemen Coulter*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzyana, Yulinda. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 2 (1). Hal: 98-115.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Subkhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2013). *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widiastuti, Ika. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung". *Jurnal EMBA*. 4 (2). Hal: 77-94.
- Wijaya, Hendry. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus

Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)”. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. 2 (1). Hal: 45-66