

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
ACEH SYARIAH CABANG SUBULUSSALAM**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Nabilah Alyani H
NPM : 1705160378
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 21 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NABILAH ALYANI H
N.P.M : 1705160378
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG SUBULANSELAM

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

TIM PENGUJI

Penguji I

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

Penguji II

(MUHAMMAD MARIF, S.E., M.M.)

Pembimbing

(DR. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

Ketua

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

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : NABILAH ALYANI H
N.P.M : 1705160378
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG
SUBULUSSALAM

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahkans kripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.)



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nabilah Alyani H
NPM : 1705160378
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|-----------------|-------------|
| Bab I | Perbaiki Latar Belakang dan rincian X_1 , X_2 terhadap Y | 3 Agustus 2021 | |
| Bab II | Perbaiki gambar pradigma yang terbaik Cingkungan kerja. kepemimpinan. kinerja karyawan | 13 Agustus 2021 | |
| Bab III | Penambahan teori X_1 , X_2 dan Y | 18 Agustus 2021 | |
| Bab IV | Perbaiki pembahasan dan Perkuat teori | 21 Agustus 2021 | |
| Bab V | Kesimpulan diperbaiki | 25 Agustus 2021 | |
| Daftar Pustaka | Sumkan Mendeley yang benar | 27 Agustus 2021 | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | ACC | 31 Agustus 2021 | |

Medan, September 2021

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Saripuddin, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

(Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabilah Alyani H
NPM : 1705160378
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG SUBULUSSALAM

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Nov 2021

Yang membuat pernyataan



NABILAH ALYANI H

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG SUBULUSSALAM

Nabilah Alyani H

Program Studi Manajemen

Email : nabilah.alyani.na@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam; (2) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam; pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden dengan metode sampel jenuh dimana seluruh karyawan menjadi responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner atau angket yang di bagiakn kepada pegawai PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23. *Fpr windows*. Berdasarkan hasil penelitian ini maka menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di tunujkkan oleh R-square 0.61 menunjukkan sekitar 61% variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan , sisa nya sekitar 31% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUBULUSSALAM BRANCH ACEH SHARIA BANK

The purpose of this study is to analyze: (1) the effect of the work environment on employee performance at PT. Bank Aceh Syariah Subulussalam Branch; (2) the influence of leadership on employee performance at PT. Bank Aceh Syariah Subulussalam Branch; the influence of work environment and leadership on employee performance at PT. Bank Aceh Syariah Subulussalam Branch. The method in this study uses a qualitative approach, the number of samples in this study amounted to 50 respondents with the saturated sample method where all employees became respondents. Data collection techniques in this study using questionnaires or questionnaires distributed to employees of PT. Bank Aceh Syariah Subulussalam Branch. The data analysis technique used multiple regression, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS 23. Fpr windows. Based on the results of this study, it shows that the work environment and leadership have a significant effect on employee performance, which is indicated by an R-square 0.61 which shows that about 61% of the employee performance variables are influenced by the work environment and leadership, the remaining 31% is influenced by other variables that are not examined.

Keywords: Work Environment, Leadership and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini sangat dibutuhkan untuk salah satu kelengkapan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun tempat peneitian PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Skripsi ini belum sempurna, akan tetapi penulis telah melakukan yang terbaik dalam penelitian skripsi ini. Dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran atas ketidaksempurnaan laporan magang ini dan hendaknya menjadi salah satu bahan pertimbangan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

Dengan menyelesaikan skripsi ini tak lepas penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada ALLAH SWT yang selalu memberikan penulis kemudahan dalam hal apapun terutama dalam menyusun Skripsi ini.
2. Kepada Mama dan Abah saya, Adik kandung saya Hafiz dan Ai yang telah memberikan segala kasih sayangnnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis,

sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan laporan magang ini.

3. Bapak Dr. H. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi saya yang sangat banyak memberikan bimbingan, ilmu, pemikiran, pengarahan dan waktu kepada penulis.
7. Bapak Jasman Saripudin, SE, M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
8. Bapak Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak dan Ibu dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Kepada teman teman dekat Saya Lusi, Sehin, Marina, Marini, Arina Dan Enjel yang telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Staff dan Pegawai PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

12. Sahabat-sahabat seperjuangan saya (Hendra, Lusi, Sehin, Marina, Marini, Dony, Feza, Nurlia, Sahrul, Ulfa dan Dijeng) yang memotivasi dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

13. Buat seluruh Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis terkhusus P.A 2019/2020 .

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian laporan magang ini semoga laporan magang ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Medan, Mei 2021

Nabilah Alyani H

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK..... | i |
| ABSTRACK..... | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 7 |
| 1.4 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 9 |
| 2.1.1 Kinerja Pegawai..... | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan..... | 10 |
| 2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja | 15 |
| 2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... | 15 |
| 2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja..... | 16 |
| 2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 18 |
| 2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja..... | 20 |
| 2.1.3 Kepemimpinan..... | 22 |
| 2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan..... | 22 |
| 2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan..... | 23 |
| 2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan..... | 23 |
| 2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan | 26 |
| 2.2 Kerangka Berpikir Konseptual..... | 28 |
| 2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 28 |
| 2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 29 |
| 2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 31 |
| 2.3 Hipotesis..... | 33 |

| | |
|--|-----------|
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 34 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 34 |
| 3.2 Definisi Operasional..... | 34 |
| 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian | 36 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel | 37 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 42 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | 48 |
| 4.1. Deskripsi Data | 48 |
| 4.1.1. Identitas Responden | 48 |
| 4.1.2. Analisis Variabel Penelitian..... | 51 |
| 4.1.3. Uji Asumsi Klasik | 58 |
| 4.1.4. Analisis Regresi Berganda | 63 |
| 4.1.5. 4.1.5 Pengujian Hipotesis..... | 64 |
| 4.2. Pembahasan..... | 69 |
| BAB 5 PENUTUP | 73 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 73 |
| 5.2. Saran..... | 74 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 76 |
| LAMPIRAN..... | 82 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1. Indikator Kinerja | 35 |
| Tabel 3.2. Indikator Lingkungan Kerja | 35 |
| Tabel 3.3. Indikator Kepemimpinan..... | 36 |
| Tabel 3.4. Jadwal Kegiatan Penelitian | 36 |
| Tabel 3.5. Penilaian Skala Likert..... | 39 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 48 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia | 49 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 50 |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 50 |
| Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan..... | 51 |
| Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja | 52 |
| Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Kepemimpinan..... | 54 |
| Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai | 56 |
| Tabel 4.9 Hasil Normalitas..... | 58 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 61 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 63 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji-T (Parsial) | 65 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji-F (Simultan)..... | 67 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 69 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada bermacam bidang terutama dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting di tiap aktivitas yang terdapat didalamnya. Manusia ialah aspek keberhasilan dalam sesuatu organisasi. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin, karyawan ataupun lingkungan kerja, pada pola tugas serta pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Bersamaan dengan berkembangnya perusahaan- perusahaan besar di masa ini, menyebabkan maraknya persaingan di antara perusahaan- perusahaan. Persaingan antar perusahaan ini pastinya tidak terlepas dari banyaknya evaluasi serta hasil yang dimiliki dari tiap- tiap perusahaan, salah satu contoh yang sangat membawa pengaruh besar untuk kemajuan serta keunggulan perusahaan ialah kinerja karyawan yang baik serta optimal (Nawawi, 2015).

Kinerja karyawan yang baik serta optimal pastinya sangat memberikan manfaat positif untuk kemajuan serta sebagai daya saing perusahaannya. Kinerja karyawan yang baik serta optimal pastinya pula bersumber pada rasa aman serta terjamin di perusahaannya, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik diberikan oleh pihak perusahaan. Kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan semacam standar hasil kerja. Sasaran ataupun target ataupun kriteria yang

sudah ditetapkan terlebih dulu sudah disepakati bersama (Vietzhal Rivai, 2014).

Di dalam perusahaan kerap kali terjalin perselisihan mengenai kinerja karyawan yang lebih baik daripada karyawan lain persoalan yang terus menerus timbul dan dialami dialami para manajer di perusahaan. Terdapat karyawan yang memiliki keahlian dan semangat kerja yang cocok dengan harapan perusahaan, terdapat pula karyawan yang memiliki keahlian serta keterampilan namun tidak memiliki semangat kerja yang besar, sehingga kinerjanya tidak cocok dengan harapan perusahaan. Perihal ini seharusnya bisa dimengerti sebab dalam setiap perusahaan terdiri dari individu- individu yang mempunyai latar belakang serta tujuan yang berbeda satu dengan lainnya.

Sumber Daya Manusia ialah rancangan system - sistem formal dalam sesuatu organisasi untuk menentukan pemanfaatan bakat manusia secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan organisasi . Maka dari itu, sumber daya manusia maupun karyawan ialah aspek yang dominan dalam menggapai tujuan perusahaan yang perlu mendapat perhatian secara spesial. Pimpinan yang baik dalam suatu perusahaan wajib mempunyai kemampuan untuk selalu memotivasi para karyawannya agar dapat menaikkan kinerja para karyawannya. Dengan demikian kerjasama serta saling memahami tugas dan peranan dari setiap unit kerja sangat dibutuhkan di dalam proses bekerja di dalam perusahaan (Mathis & Jackson, 2011).

Kasus yang kerap dirasakan oleh perusahaan saat ini ini ialah bagaimana kiat memperlakukan karyawan dengan baik serta membuat para karyawan

menjadi aman serta betah untuk bekerja di perusahaan. Banyak industri di luar sana yang tidak memperhatikan kesejahteraan para karyawannya tetapi hanya mengejar keuntungan semata, karyawan diharuskan untuk bekerja dengan optimal apalagi melebihi dari batasan perjanjian kerja yang terdapat dengan harapan bisa mendapatkan keuntungan lebih tanpa mencermati bagaimana keadaan para pekerjanya. Dengan terdapatnya permasalahan tersebut akan memberikan tugas ekstra untuk tiap perusahaan yang ada agar lebih mengutamakan kesejahteraan para karyawannya agar karyawan merasa dihargai serta tersejahterahkan.

Kinerja karyawan yang optimal pula didukung oleh sebagian aspek lainnya, contohnya lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seperti yang sudah diteliti oleh (Jayaweera, 2015) jika keadaan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja. Lingkungan kerja ialah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, apabila di sesuatu perusahaan terjalin ketidak sesuaian antara karyawan yang satu dengan yang lain, hingga ikatan antar karyawan jadi kurang baik serta mengganggu proses sosialisasi dalam bekerja. Tidak hanya itu apabila watak ataupun kepribadian atasan yang berperilaku negatif terhadap bawahannya juga akan mempengaruhi kenyamanan dari karyawan bawahannya, karyawan akan cenderung merasa tidak aman dalam bekerja. serta akan merasa untuk malas menuntaskan tugas yang ada. Ini semua ialah pengaruh yang biasa sering berlangsung yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang dirasakan saat ini tidak baiknya hubungan yang terjadi antara bawahan dan pimpinan yang menyebabkan ketidak nyamanan di dalam perusahaan.

Tidak hanya Lingkungan Kerja hal- hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan metode seseorang memimpin dan memengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia berkolaborasi serta bekerja secara produktif untuk menggapai tujuan organisasi (M. Hasibuan, 2014).

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari mutu pemimpinnya, karena pemimpin yang bermutu itu dapat memanfaatkan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, memiliki keahlian untuk mengarahkan aktivitas bawahan yang dipimpinnya, mengestimasi seluruh pergantian yang terjalin secara tiba- tiba, sanggup mengoreksi seluruh kelemahan- kelemahan yang ada, mampu membawa organisasi kepada tujuan yang sudah disepakati dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Tidak hanya kepemimpinan, keadaan lingkungan kerja yang baik pula mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut(Suprayitno, 2017).

Kepemimpinan ialah salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan sampai saat ini. Media Massa, baik elektronik ataupun cetak, kerap kali menunjukkan opini serta pembicaraan yang mangulas seputar kepemimpinan. Kedudukan kepemimpinan yang sangat strategis serta berguna untuk pencapaian misi, visi serta tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang menekan manusia untuk senantiasa menyelidiki seluk beluk yang terikat dengan kualitas dari pemimpin kerap kali dikira sebagai aspek terpenting dalam keberhasilan ataupun kegagalan organisasi (Bass, 2016), demikian pula keberhasilan ataupun kegagalan sesuatu organisasi baik yang berorientasi bisnis ataupun

publik, umumnya dipersepsikan sebagai keberhasilan ataupun kegagalan pemimpin begitu berartinya kedudukan pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin jadi fokus yang menarik perhatian pada peneliti bidang sikap keorganisasian.

Dalam organisasi terdapat dua pihak yang silih bergantung serta menggambarkan faktor utama dalam organisasi ialah pemimpin selaku atasan, pegawai selaku bawahan. Kepemimpinan pemimpin dalam sesuatu organisasi dirasa sangat berarti karena pemimpin mempunyai peranan yang strategis dalam menggapai tujuan organisasi yang banyak tertuang dalam visi serta misi organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan serta keahlian seorang atau individu. Lingkungan kerja yang baik bisa mendukung kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam bekerja serta terdapatnya sarana yang mencukupi sehingga karyawan merasa nyaman, tenang serta bahagia dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan serta sebagai tanggung jawabnya.

PT. Bank Aceh Syariah ialah perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang keuangan yang berdiri pada tahun 2016, untuk mempertahankan perusahaan dan persaingan, caranya ialah memperbaiki serta memperhatikan aspek tenaga kerja. Kasus yang dirasakan oleh tenaga kerja adalah diantaranya pengaruh lingkungan, kepemimpinan serta penyusutan semangat kerja. Hambatan yang dirasakan oleh PT. Bank Aceh Syariah karyawan merasa sedikit tertekan dengan gaya kepemimpinan pimpinan sehingga membuat karyawan malas dalam bekerja, lingkungan kerja yang

tidak baik pula membuat karyawan merasa malas untuk berlama lama menghabiskan waktu di kantor.

Bersumber pada Latar Belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan judul“ **Pengaruh Lingkungan Kerja serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya hubungan antara pegawai dengan atasannya sehingga menyebabkan ketidak terbukaan antara pegawai dan pimpinan.
2. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai membuat karyawan malas untuk berkomunikasi dengan atasan untuk membahas perihal perihal yang terjadi didalam perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat pekerja tidak bersemangat
4. Fasilitas kantor yang tidak memadai berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan.
5. Tata kelola ruangan yang belum maksimal sehingga mengakibatkan letak arsip kantor yang kurang teratur.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah.maka peneliti membatasi masalah hanya di teliti di

PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam?
- c. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi Kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga ber-efek pada hasil kerja karyawan itu sendiri.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat mengungkap komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

1. Manfaat teoritis:
 - a. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup Lingkungan kerja dan kepemimpinan dan hubungan antara keduanya dengan kinerja karyawan.
 - b. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah referensi tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis:
 - a. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan.
 - b. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.
 - c. Sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat berarti untuk perusahaan ataupun organisasi dalam mengelola, mengendalikan, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berperan secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia ialah salah satu aspek penciptaan potensial, secara nyata. Aspek penciptaan manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi pula bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia sebagai titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat bernilai atau aspek kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik (Arianty et al., 2016).

Kinerja ialah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas tugas nya atas kecakapan, usaha serta kesempatan. Bersumber pada paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melakukan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta intensitas dan waktu bagi standar serta kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya (M. S. P. Hasibuan, 2007).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu serta tempat dari karyawan dan organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007)

Menurut (Moeheriono, 2015) kinerja ataupun reformance ialah cerminan mengenai tingkatan kecapaian penerapan suatu program aktivitas ataupun kebijakan. dalam mewujudkan target, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis organisasi. Dan Menurut (Moeheriono, 2015) bahwa untuk menggapai agar organisasi berperan secara efisien serta sesuai dengan target organisasi, sehingga organisasi wajib mempunyai kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melakukan tugas- tugasnya dengan metode yang profesional.

(Mangkunegara, 2013) juga berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2011) kinerja merupakan apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh karyawan. Dari sebagian pendapat ahli dapat disimpulkan jika kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi serta meminimalisir kerugian. Dari sebagian pendapat ahli dapat disimpulkan kalau kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan sesuatu organisasi serta meminimalisir kerugian.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja pada dasarnya meliputi (Vietzhal Rivai, 2014):

- a. Untuk mengetahui tingkatan prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian peningkatan pendapatan pokok serta intensif.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Menambah motivasi kerja.
- e. Menaikkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang yang lain.
- g. Memperkuat ikatan karyawan lewat dialog tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber data untuk perencanaan sumber daya manusia serta karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan cocok dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Sedangkan tujuan kinerja menurut (Mangkunegara, 2013):

- a. Penyesuaian kompensasi, dengan melihat kinerja karyawan dapat dibedakan atau diputuskan siapa karyawan yang harus menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah.
- b. Keputusan Penempatan, promosi, transfer, penentuan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

- c. Kebutuhan pelatihan dan Pembangunan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali, setiap karyawan hendaknya selalu mampu untuk mengembangkan diri.
- d. Perencanaan dan Pengembangan Karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- e. Ketidaktepatan Informasi, kinerja buruk dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal.

Menurut (Zainal et al., 2019) arti kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam wujud aktivitas untuk menaikkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan serta penurunan pangkat pada biasanya.
- c. Sebagai revisi kinerja pegawai. Sebagai latihan serta pengembangan pegawai.
- d. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik ataupun buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berperan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Handoko, 2001) Faktor- faktor kinerja juga dipengaruhi oleh

- a. Motivasi

- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkatan stress
- d. Keadaan fisik pekerjaan
- e. Sistem kompensasi
- f. Desain pekerjaan
- g. Komitmen terhadap organisasi serta aspek- aspek ekonomis, teknis dan berperilaku yang lain

Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007), kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut terdiri dari SDM dan eksternal yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada masyarakat.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, yaitu meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001) menerangkan terdapat dua macam aspek yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

- a. Aspek Individual, Adalah faktor- faktor yang meliputi perilaku, watak karakter, sifat fisik, minat serta motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, tingkatan pembelajaran, dan aspek individual yang lain.
- b. Aspek Situasional, Aspek fisik pekerjaan, meliputi: tata cara kerja, keadaan serta desain peralatan kerja, penentuan ruang, serta lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- c. Aspek sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan serta pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Faktor- faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkatan tekanan pikiran, keadaan raga pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi serta aspek- aspek ekonomis, teknis dan keperilakuan yang lain (Handoko, 2001)

Siagian (2016) berpendapat jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendapatan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan serta motivasi kerja(motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut (Stephen P Robbins, 2012) jika kinerja dapat dikatakan baik apabila karyawan penuh perhatian selaku berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari anggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keahlian serta keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu pembuatan (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap sesuatu kegiatan yang diselesaikan dari awal waktu hingga jadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam memperhitungkan pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkatan dimana karyawan dapat melaksanakan tugas kerjanya tanpa meminta dukungan ataupun bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya masing- masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan lembaga serta tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Arianty et al., 2016) ialah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, Kuantitas ialah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dituntaskan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkatan dimana hasil kegiatan yang dikehendaki mendekati sempurna dalam makna menyesuaikan sebagian cara ideal dari penampilan kegiatan, ataupun memenuhi tujuan- tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan serta keahlian pegawai.
- c. Keandalan, Keandalan merupakan keahlian untuk melaksanakan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (Sudarmanto, 2009) kehandalan ialah mencakup konsistensi kinerja serta kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan pas.
- d. Kehadiran, Kehadiran merupakan kepercayaan akan masuk kerja setiap hari serta sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan Bekerja Sama, Kemampuan bekerja sama merupakan keahlian seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menuntaskan suatu tugas serta pekerjaan yang sudah ditetapkan sehingga mencapai daya guna serta hasil guna yang sebesar- besarnya.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut (S P Robbins, 2014) terdapat 5:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Kemandirian suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan butuh diperhatikan, hal ini diakibatkan karna lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan serta sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai hendak dapat mengurangi kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja dikatakan baik

apabila manusia bisa melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, nyaman serta aman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak menunjang diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif.

Lingkungan merupakan lembaga- lembaga ataupun kekuatan- kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan diformulasikan jadi dua adalah lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala suatu di luar organisasi yang memiliki kemampuan untuk pengaruhi organisasi. Lingkungan ini berbentuk keadaan sosial serta teknologi. Sebaliknya lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran- sasaran sebuah organisasi (S P Robbins, 2014).

(Sofyandi, 2013) mendefinisikan “Lingkungan kerja selaku serangkaian aspek yang mempengaruhi kinerja dari fungsi- fungsi/ aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor- faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

(Sunyoto, 2014) mengemukakan “Lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terdapat di sekitar para pekerja serta yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Dan menurut (Susilowati, 2005) lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terletak di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung seorang ataupun sekelompok orang di dalam melakukan aktivitasnya.

Ada juga pendapat menurut (Mangkunegara, 2016) bahwa lingkungan kerja yang diartikan antara lain penjelasan jabatan yang jelas, sasaran kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efisien, cuaca kerja serta sarana kerja yang relatif mencukupi. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2014) jika lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) definisi lingkungan kerja merupakan sebagai berikut:“ Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perlengkapan perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok”.

Menurut (Gyamfi, 2014) lingkungan kerja diartikan sebagai sesuatu keadaan yang berkaitan dengan identitas tempat bekerja terhadap sikap serta perilaku pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terbentuknya perubahan- perubahan psikologis sebab hal- hal yang dirasakan dalam pekerjaannya ataupun dalam kondisi tertentu yang wajib terus dicermati oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan keletihan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa fisik yang ada di dekat tempat kerja yang bisa pengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Sebaliknya lingkungan kerja nonfisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja, maupun ikatan dengan bawahan. Permasalahan lingkungan kerja dalam

suatu organisasi sangatlah berarti, dalam perihal ini dibutuhkan adanya pengaturan ataupun penyusunan faktor- faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor. 261/ MENKES/ SK/ II/ 1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja jika lingkungan kerja perkantoran meliputi seluruh ruangan, taman serta zona sekelilingnya yang merupakan bagian ataupun yang berhubungan dengan tempat kerja untuk aktivitas perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri ataupun yang berkelompok.

Dari komentar para ahli dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh suatu yang terdapat disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik ataupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan disaat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan dapat nyaman, aman serta jika lingkungan kerja tidak mendukung hingga karyawan tidak bisa nyaman serta aman.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik bisa memicu produktifitas serta kepuasan kerja karyawan. (P. S. Siagian, 2013) mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat lingkungan kerja:

- a. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas serta prestasi kerja bertambah.
- b. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja timbul sebagai akibat dari suasana kerja

yang terdapat di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang ataupun tidak senang, aman ataupun tidak aman atas lingkungan kerja perusahaan dimana ia bekerja.

Menurut (Arep & Tanjung, 2015) Manfaat dan Tujuan Lingkungan Kerja adalah:

- a. Menciptakan gairah kerja
- b. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja
- c. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu
- d. Tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat kerja/juangnya tinggi.

2.1.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan dibagi ke dalam dua dimensi ialah: lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa fisik yang ada disekitar tempat kerja serta dapatengaruhi karyawan. (S. P. Siagian, 2016) mengemukakan jika ukuran lingkungan kerja fisik terdiri dari sebagian indikator ialah:
 - 1) Bangunan tempat kerja, Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk ditatap juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa aman serta nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 2) Peralatan kerja yang memadai, Peralatan yang mencukupi sangat diperlukan karyawan sebab akan menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- 3) Fasilitas, Fasilitas perusahaan sangat diperlukan oleh karyawan selaku pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang terdapat di perusahaan. Tidak hanya itu terdapat hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan ialah tentang metode memanusiakan karyawannya, semacam tersedianya sarana untuk karyawan istirahat setelah letih bekerja serta juga tersedianya tempat ibadah.
- 4) Tersedianya fasilitas angkutan, Tersedianya fasilitas angkutan hendak menunjang para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan pas waktu, baik yang diperuntukkan karyawan ataupun angkutan umum yang aman, murah serta gampang di peroleh.

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan terciptanya ikatan kerja yang harmonis antara karyawan serta atasan. (S. P. Siagian, 2016) mengemukakan jika ukuran lingkungan kerja non raga terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Ikatan rekan kerja setingkat, Penanda ikatan dengan rekan kerja ialah ikatan dengan rekan kerja yang harmonis serta tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu aspek yang bisa mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi merupakan terdapatnya ikatan yang harmonis serta kekeluargaan.

- 2) Ikatan atasan dengan karyawan, Ikatan atasan dengan bawahan ataupun karyawannya wajib di jaga dengan baik serta harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai hingga akan memunculkan rasa hormat diantara pribadi masing- masing.
- 3) Kerjasama antar karyawan, Kerjasama antara karyawan harus dipelihara dengan baik, karena akan pengaruhi pekerjaan yang mereka jalani. Apabila kerjasama antara karyawan bisa terjalin dengan baik sehingga karyawan bisa menuntaskan pekerjaan mereka secara efisien serta efektif.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja, hal ini sangat besar manfaatnya karena berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja.
- b. Suhu Udara, suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.
- c. Bising, untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi.
- d. Penggunaan warna, warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan, dan warna juga memberi

efek psikologis kepada karyawan karena mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

Dari sebagian indikator diatas, penulis bisa merumuskan bahwa lingkungan kerja non fisik bisa terbentuk dengan baik apabila ikatan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, serta juga ikatan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator- indikator lingkungan kerja oleh (Nitisemito, 2014) ialah sebagai berikut:

- a. Atmosfer kerja, Atmosfer kerja merupakan kondisi yang terdapat disekitar karyawan yang tengah melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi penerapan pekerjaan itu sendiri. Atmosfer kerja ini akan meliputi tempat kerja, sarana serta perlengkapan bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk pula ikatan kerja antara orang- orang yang terdapat ditempat tersebut.
- b. Ikatan dengan rekan kerja, Salah satu aspek yang bisa mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi merupakan terdapatnya ikatan yang harmonis diantara rekan kerja. Ikatan yang harmonis serta kekeluargaan ialah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Tersedianya sarana kerja, Hal ini dimaksudkan jika perlengkapan yang digunakan untuk menunjang kelancaran kerja lengkap/

canggih. Tersedianya sarana kerja yang lengkap, walau tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut (Parlinda, & Wahyudin, 2017)(Parlinda, & Wahyudin, 2017) Indikator Lingkungan Kerja:

- a. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada dipeusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti computer, mesin ketik, dan lain-lain.
- b. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- c. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- d. Hubungan personal, adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar sesama missal kerja sama antar pegawai dan atasan.

(Sedarmayanti, 2013) mengemukakan indikator- indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

- a. Penerangan/ cahaya di tempat kerja, Cahaya ataupun penerangan sangat besar manfaatnya untuk pegawai guna mendapat keselamatan serta kelancaran kerja, oleh karena itu butuh diperhatikan terdapatnya penerangan (cahaya) yang cerah tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang pas) menyebabkan penglihatan jadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak hadapi kesalahan, serta pada kesimpulannya

mengakibatkan kurang efektif dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tidak mudah tercapai.

- b. Perputaran udara ditempat kerja, Oksigen ialah gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kandungan oksigen dalam udara tersebut sudah berkurang dan sudah bercampur dengan gas ataupun bau- bauan yang beresiko untuk kesehatan badan. Sumber utamanya udara fresh yaitu terdapatnya tumbuhan disekitar tempat kerja. Tumbuhan ialah penghasil oksigen yang diperlukan oleh manusia.
- c. Kebisingan di tempat kerja, Salah satu polusi yang lumayan menyibukkan para ahli untuk mengatasinya ialah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengusik ketenangan bekerja, mengganggu pendengaran, serta memunculkan kesalahan komunikasi, apalagi menurut riset, kebisingan yang serius dapat menimbulkan kematian.
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja, Terdapatnya bau- bauan di dekat tempat kerja bisa dianggap selaku pencemaran, sebab dapat mengusik konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang berlangsung selalu dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan “air condition” yang pas ialah salah satu metode yang bisa digunakan untuk menghilangkan bau- bauan yang mengusik disekitar tempat kerja.

- e. Keamanan di tempat kerja, Guna melindungi tempat serta keadaan lingkungan kerja senantiasa dalam kondisi nyaman maka butuh dicermati adanya keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu aspek keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk melindungi keamanan ditempat kerja, dapat menggunakan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda ialah dari (Nitisemito, 2014) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan hendak betah dalam bekerja.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur – unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan (Arianty, 2017).

Kepemimpinan menurut (Handoko, 2016) merupakan, “keahlian yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja menggapai tujuan serta target”. Sebaliknya (Arianty et al., 2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai, “Proses memusatkan serta mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok”. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memanfaatkan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan keahlian

seseorang bawahan. Dan menurut (Daft, 2013) kepemimpinan didefinisikan sebagai, “keahlian pengaruhi orang lain yang menuju padapencapaian tujuan.

Dari defnisi kepemimpinan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan ialah sesuatu metode bagaimana seorang pemimpin memakai pengaruhnya ntuk menggapai tujuan organisasi lewat ikatan yang baik dengan bawahan. Dalam organisasi modern saat ini tengah mengalami beberapa pergantian penting yang mengelilingi pencapaian kesuksesan. Penguasa yang tidak fleksibel, otoriter pada waktu lalu telah digantikan oleh pemimpin yang lebih partisipatif serta visoner (Lewis, 2004).

Para pemimpin dalam lingkungan usaha dikala ini tidak lagi khawatir akan pergantian; apalagi para pemimpin sepatutnya menggemari serta lebih bahagia mempengaruhi perubahan. Efektifitas pemimpin dalam rnenghadapi kegiatan organisasi saat ini ini sangat diditetapkan oleh kualitas ikatan (kedekatan) antara pemimpin serta bawahan. Ikatan yang terjalin antara pemimpin dengan bawahan sebaiknya tidak hanya sebatas ikatan kerja resmi dimana pemimpin berperan sebagai atasan untuk bawahan mereka dalam organisasi, tetapi ikatan tersebut wajib terjalin secara luas dimana pemimpin sanggup berindak selaku patner untuk bawahan menanggulangi bermacam hambatan serta dapat memotivasi bawahan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Karena itu keberadaan seorang pemimpin ialah perihal yang sangat mutlak dibutuhkan dalam suatu organisasi, baik organisasi

pemerintah ataupun swasta maupun organisasi profit maupun non-profit. Kesuksesan suatu perusahaan akan sangat ditentukan pada peranan pemimpin dalam mengelola sumber daya organisasi serta melaksanakan seluruh kegiatan organisasi secara maksimal.

(Yulk, 2013) menjelaskan bahwa leadership (kepemimpinan) adalah proses dimana seseorang orang mempengaruhi anggota group yang lain untuk menggapai tujuan organisasi. Penelitian kepemimpinan menampilkan bahwa kepemimpinan mempunyai dua gaya ialah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Antara kepemimpinan transaksional serta kepemimpinan transformasional menurut (Bass, 2016) merupakan sebagai suatu yang berbeda tetapi tidak sebagai proses yang mutually exclusive.

Dengan demikian dimungkinkan seseorang pemimpin mempraktikkan kedua jenis tersebut pada suasana yang berbeda. Disatu sisi orang tidak mungkin mempraktikkan kedua gaya tersebut pada suatu waktu tertentu oleh karenanya pada kepemimpinan ada faktor kecenderungan, baik itu kecenderungan untuk menuju pada gaya kepemimpinan transaksional ataupun pada gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang sangat menarik serta sangat banyak dibahas dalam manajemen, sehingga berbagai definisi disampaikan oleh para praktisi organisasi maupun para ahli sumber daya manusia untuk menampilkan makna pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan menurut (Luthan, 2014) didefinisikan sebagai sesuatu interaksi antar anggota suatu kelompok, dimana pemimpin ialah agen pergantian serta merupakan orang yang perilakunya hendak lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan muncul pada saat satu anggota kelompok mengganti motivasi serta kompetensi anggota yang lain di dalam kelompok.

Oleh sebab itu kepemimpinan yang efisien memakai pengaruh dengan maksud untuk menggapai tujuan organisasi dengan jalan meningkatkan produktivitas, inovasi, kepuasan serta komitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya menurut Stoner (2006) kepemimpinan bisa dimaksud selaku sesuatu proses pengarahan serta pemberian pengaruh pada kegiatan- kegiatan serta sekelompok orang yang saling berhubungan tugasnya. Definisi tersebut terdapat 3 implikasi penting, yakni :

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain (bawahan ataupun pengikut). Bawahan yang bersedia menerima pengarahan serta atasan hendak membantu proses kepemimpinan dapat terlaksana.
2. Kepemimpinan menyangkut pembagian kekuasaan. Pemimpin memiliki wewenang untuk memusatkan bermacam aktivitas para anggota kelompoknya, namun para anggota kelompok tidak bisa mengarahkan kegiatan- kegiatan pemimpin secara langsung.
3. Kepemimpinan yang memanfaatkan pengaruh. Dalam menghadapi pergantian yang sangat pesat serta tekanan- tekanan persaingan

bisnis yang semakin meningkat, perusahaan dipaksa untuk melakukan efisiensi dan efektivitas yang besar terhadap kegiatan organisasi. Para pemimpin dituntut untuk memikirkan kembali secara radikal metode mengelola sumber daya manusia serta institusinya (Bass, 2016). Para pemimpin harus terus menerus berupaya meningkatkan kapasitas serta keahlian sumber daya manusianya sejalan dengan berbagai pergantian ketentuan main (rule of the game) dalam industri dan persaingan yang terjalin secara cepat. Implikasi dan seluruh perihal tersebut adalah timbulnya kebutuhan akan kepemimpinan baru dalam gaya(berkaitan dengan apa yang dicoba pemimpin), serta skill(berkaitan dengan bagaimana pemimpin bisa bekerja secara efisien) untuk mengalami pergantian lingkungan yang berlangsung terus menjadi cepat. Apabila Gaya, activities serta skill yang dicoba dengan pas, pemimpin diharapkan bisa mewujudkan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Para peneliti selalu memberikan definisi kepemimpinan cocok dengan perspektifnya sendiri - sendiri serta aspek fenomena yang sangat menarik untuk dirinya (Yulk, 2013) Setelah meninjau ulang metode komprehensif kepustakaan kepemimpinan. Sebagai dampaknya, kepemimpinan sudah didefinisikan dalam batas karakteristik individu, sikap individual, pengaruh interpersonal, faktor- faktor situasional, serta gabungan dan semua itu (Steers, 2016). Sebagian besar dari perbandingan pendapat tersebut bermula dari realitas jika kepemimpinan

merupakan fenomena lingkungan yang mengaitkan pemimpin, bawahan, serta suasana (Hughes et al., 2012). Meskipun demikian, ada satu defnisi kepemimpinan yang diyakini mampu menampung dan membantu menanggulangi seluruh perbedaan tersebut dalam menguasai kepemimpinan ialah proses mempengaruhi

2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan

Tujuan dan fungsi seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seseorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar (Imam, 2012)..

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima pokok kepemimpinan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Imam Wahyudi yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Intruksional

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikasi pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat belajar

Fungsi kepemimpinan menurut (Wijono, 2018) menyebutkan ada empat belas fungsi kepemimpinan:

- 1) *The leader as executive*- pemimpin sebagai eksekutif berfungsi menjadi coordinator puncak dari kegiatan kelompok dan menjadi pengawas pelaksanaan kebijakan.
- 2) *The leader as planner*- pemimpin melakukan cara-cara yang diputuskan dan yang hendak dicapai oleh suatu kelompok. Hal ini termasuk membuat

berbaga kebijakan baik perencanaan jangka pendek maupun jangka Panjang

- 3) *The leader as policy maker*- pemimpin membuat tujuan dan kebijakan suatu kelompok.
- 4) *The leader as expert*- pemimpin mempunyai suatu keahlian sebagai sumber informasi yang dapat dipercayai oleh para anggota kelompoknya.
- 5) *The leader as external group representative*- pemimpin menjadi juru bicara bagi suatu kelompok, yang juga mewakili kelompok dan menjadi penghubung komunikasi baik ke dalam maupun ke luar.
- 6) *The leader as a controller of internal relations*- pemimpin menentukan aspek-aspek khusus dari struktur kelompok.
- 7) *The leader purveyor of rewards and punishment*- pemimpin mengendalikan para anggota kelompok dengan kekuasaannya untuk melakukan ganjaran maupun hukuman.
- 8) *The leader as arbitrator and mediator*- pemimpin mengendalikan konflik antarpribadi dalam suatu kelompok.
- 9) *The leader as exemplar*- pemimpin menjadi sebuah model perilaku bagi para anggota kelompoknya, contohnya menentukan kebijakan tertentu yang diharapkan oleh kelompok.
- 10) *The leader as symbol of the group*- pemimpin membangun unit kelompok dengan cara menetapkan berbagai macam arah kebijakan secara rasional dan membuat kelompok menjadi lebih jelas dan terarah.

- 11) *The leader as substitute for individual responsibility*- pemimpin dapat mengganti personil dari anggota kelompok untuk kepentingan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.
- 12) *The leader as ideologist*- pemimpin secara proporsional sebagai sumber yang dapat dipercaya, karena memiliki nilai-nilai dan standart perilaku bagi individu sebagai anggota kelompok.
- 13) *The leader as father figure*- pemimpin secara proporsional menjadi tempat menampung berbagai perasaan atau “curhat” seara positif bagi setiap anggota kelompok yang membutuhkannya.
- 14) *The leader as scapegoat*- pemimpin secara proporsional sebagai suatu target yang dapat menimbulkan “agresi” dan permusuhan bagi suatu kelompok. Jadi pemimpin seharusnya siap disalahkan ketika mengalami kegagalan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan.(Davis, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin

2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial

Kepemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Fielder dalam (Sutrisno, 2014), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan
2. Derajat susunan tugas
3. Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

(P. S. Siagian, 2013) berpendapat, tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pemimpin adalah sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan

cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan. Sedangkan menurut (Uno, 2009) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut:

- a) Menantang proses

Menantang proses disini pimpinan selalu mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi.

- b) Memberi inspirasi

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. Selain itu, pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan. Memungkinkan orang lain untuk bertindak. Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

8) Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

9) Memberikan semangat

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai.

Dari indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan perlu memiliki beberapa kemampuan untuk menjadi pemimpin. Pertama, pimpinan perlu memiliki kepribadian yang baik serta pemikiran yang visioner. Kedua, pimpinan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan maupun kepada organisasi lain sebagai upaya menciptakan iklim perusahaan yang baik.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (P. S. Siagian, 2013) yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan tugas, Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja,
2. Memberi dukungan Pemimpin memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
3. Mengutamakan hasil dari pada proses, Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
4. Memberi petunjuk Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

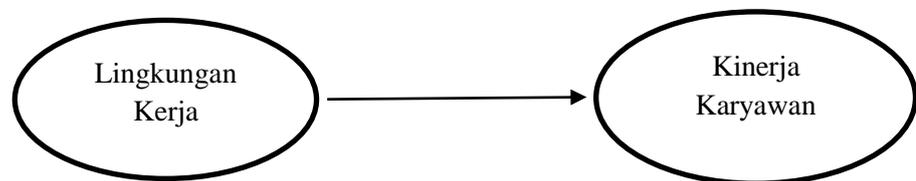
Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawanpun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut dan dan berdasarkan

penelitian terdahulu menurut (Elizar & Tanjung, 2018) bahwa variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian yang sama, (Saripuddin, 2017). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Fani, 2019), (Julita & Arianty, 2017), (Bahagia et al., 2018) dan (T. S. Siagian & Khair, 2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



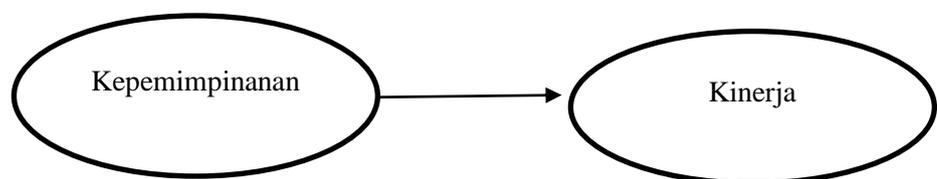
Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Andayani & Tirtayasa, 2019). Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. (Stephen P Robbins, 2012) menyatakan kinerja dipengaruhi

pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja. Secara teori menurut (Tohardi, 2014) bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap bawahan.

(Munandar, 2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika ditetapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hasil penelitian (Tanjung, 2016), (Saragih & Simarmata, 2018), (Gultom & Arif, 2017), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

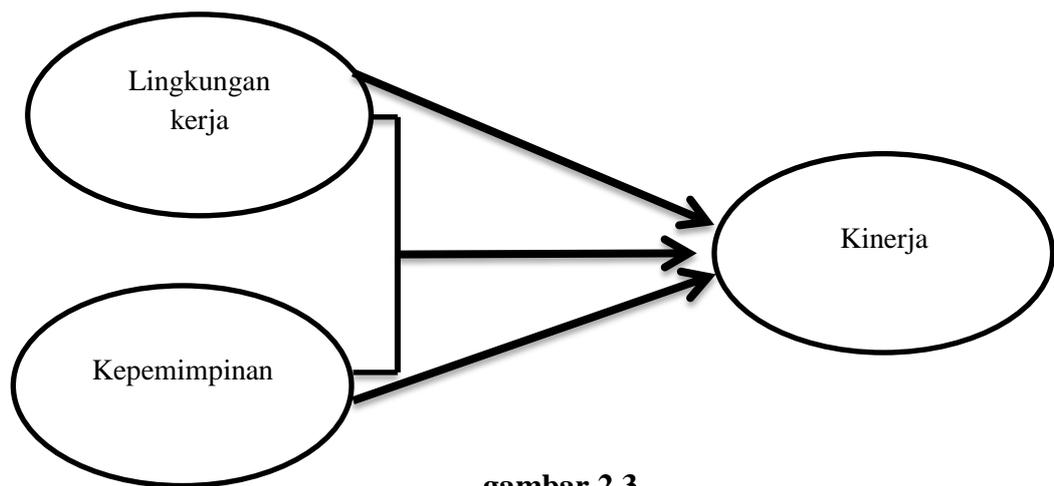


Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam organisasi maupun perusahaan. Menurut Hersey dan Blanchard yang dikutip dalam (Sunyoto, 2012) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Selanjutnya Menurut (Sunyoto, 2012) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian menurut (Riandani, 2010) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang terdapat hasil 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Presilia dan (Octavia et al., 2011) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primissima di Kabupaten Sleman

Daerahistimewa Yogyakarta, berdasarkan hasil analisis maka dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. variabel kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang diperoleh hasil bahwa tlebih besar dari Bertitik tolak dari keseluruhan kerangka pemikiran, maka dirumuskan pradigma Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan yang di sajikan dalam gambar paradig penelitian yang menggambarkan tentang adanya penginearuh antara kepemimpinan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial.



gambar 2.3

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau

merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Disini kesimpulan sementara sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020).

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi, A., Irfan., dan Manurung, 2015).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel (Juliandi, A., Irfan., dan Manurung, 2015).

3.2.1 Kinerja (Y)

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 (Moeheriono, 2015). Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Variabel Kinerja

| Variabel | Indikator |
|----------|----------------------|
| Kinerja | Kualitas Pekerjaan |
| | Ketepatan Waktu |
| | Kehadiran |
| | Kemampuan Kerja Sama |

Sumber : (Bangun, 2012)

3.2.2 Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Lewa & Subowo, 2014) Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

| Variabel | Indikator |
|------------------|---------------------------------------|
| Lingkungan Kerja | Atmosfer Kerja |
| | Sarana dan prasarana |
| | Hubungan antar karyawan |
| | Hubungan antara karyawan dan pimpinan |

Sumber: (Sedarmayanti, 2013)

3.2.3 Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan, kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. (Wahjosumidjo, 2019) Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen Variabel Kepemimpinan

| Variabel | Indikator |
|--------------|--|
| Kepemimpinan | 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. |
| | 2. Kepemimpinan yang partisipatif |
| | 3. Kepemimpinan yang suportif |
| | 4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi |

Sumber : (Veithzal Rivai, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam yang beralamat di Jl. Teuku Umar No. 123 Kota Subulussalam

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Februari 2021 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

| No | Jenis Kegiatan | April 2021 | | | | Mei 2021 | | | | Juni 2021 | | | | Juli 2021 | | | | Agustus 2021 | | | |
|----|--------------------|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pra Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 7 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam sebanyak 50 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah

sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan jumlah populasi 50 orang. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1 Wawancara (interview)

Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab kepada para pegawai perusahaan maupun pimpinan yang bertanggungjawab untuk memberikan keterangan terkait dengan topik dalam penelitian.

3.5.2 Kuesioner/Angket

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu :

Tabel 3.5
Item-item Dan Skor

| No | Notasi | Keterangan | Bobot |
|----|--------|---------------------|-------|
| 1 | SS | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | KS | Setuju | 4 |
| 3 | S | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | TS | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Responden yang merupakan pegawai PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam diminta untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner tersebut, yang kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangapun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015). Dengan menggunakan moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)

y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

1) $H_0: p = \{ \text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)} \}$

2) $H_1: p \neq 0 \{ \text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid} \}$

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha 0,05$)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0.05$).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015).

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 0.6$ dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum 6b^2}{6_1} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Sugiyono, 2017)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017)

3.6.1 Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya).. jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepemimpinan

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2015). Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-

point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015 hal. 122).

3.6.3.1. Uji T (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2017 hal. 214)

Keterangan:

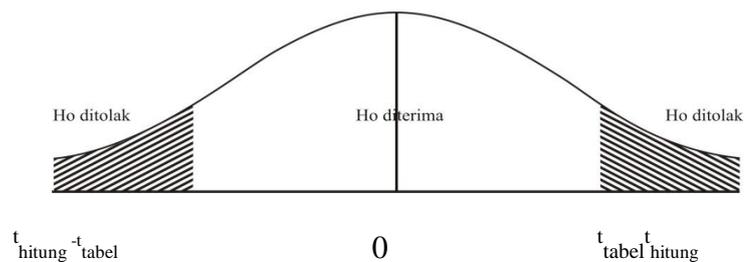
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. $H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. $H_0: \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

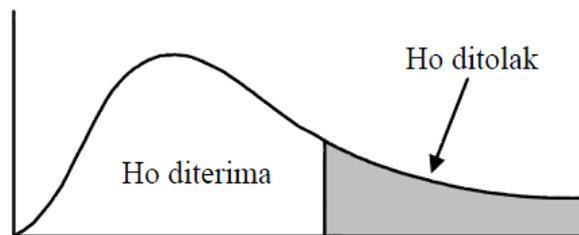
Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi
R² = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
100% = Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y. Variabel X1 adalah Lingkungan Kerja, Variabel X2 adalah kepemimpinan dan Variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Kuisisioner yang disebarakan sebanyak 50 eksemplar dan yang kembali 50 eksemplar saja.

4.1.2 Identitas Responden

Data karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini dilihat dari Jenis kelamin, usia, masa kerja dan latar belakang pendidikan responden tercantum pada tabel 4.1 tabel 4.2 tabel 4.3 dan tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.1**Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | % |
|----------------------|---------------------|-------------|
| Laki-laki | 43 responden | 86 % |
| Perempuan | 7 responden | 14 % |
| Total | 50 responden | 100% |

Sumber : Kuisisioner Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari responden yang berjumlah 50 orang diantaranya 43 orang (86 %) adalah laki-laki dan sisanya 7 orang (14 %) adalah perempuan.

Tabel 4.2**Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Usia**

| Usia Responden | Jumlah | % |
|-----------------------|---------------------|--------------|
| 21-30 tahun | 32 responden | 64 % |
| 31-40 tahun | 13 responden | 26 % |
| 41-50 tahun | 4 responden | 8 % |
| ≥ 50 tahun | 1 responden | 2 % |
| Total | 50 responden | 100 % |

Sumber : Kuisisioner Penelitian, 2021

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari seluruh responden lebih di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun. Karyawan dengan usia 21-30 tahun yakni sebanyak 32 Orang (64 %), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 Orang (26 %), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 orang (8 %) dan yang berusia ≥ 50 tahun hanya 1 orang (2 %).

Tabel 4.3

Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | % |
|-------------------|---------------------|--------------|
| 1-5 tahun | 27 responden | 54 % |
| 6-10 tahun | 10 responden | 20 % |
| 10-15 tahun | 10 responden | 20 % |
| ≥ 20 tahun | 3 responden | 6 % |
| Total | 50 responden | 100 % |

Sumber : Kuisisioner Penelitian, 2021

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa seluruh responden paling banyak bekerja antara $\geq 1-5$ tahun yaitu sebanyak 27 responden (54%), diikuti 6-10 tahun sebanyak 10 responden (20%), lama kerja 10-15 tahun sebanyak 10 responden (20%), dan sisanya adalah ≥ 20 tahun sebanyak 3 responden (6%).

Tabel 4.4

Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | % |
|---------------------|--------|---|
|---------------------|--------|---|

| | | |
|--------------------|---------------------|--------------|
| SMA/SMK | 13 responden | 26 % |
| Diploma I (D1) | - | - |
| Diploma II (DII) | - | - |
| Diploma III (DIII) | 6 responden | 12 % |
| Strata 1 (S1) | 29 responden | 58 % |
| Strata 2 (S2) | 2 responden | 4 % |
| Strata 3 (S3) | - | - |
| DLL | - | - |
| TOTAL | 50 responden | 100 % |

Sumber : Kuisisioner Penelitian, 2021

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa seluruh responden paling banyak dari tamatan S1 sebanyak 29 orang (45,71 %), sedangkan SMA/SMK sebanyak 13 orang yaitu (26 %), untuk Diploma III sebanyak 6 responden (12%) dan S2 sebanyak 2 orang (4 %). Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan responden yang paling banyak berasal dari tamatan S1.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang . Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian adalah uji validitas untuk setiap butir pernyataan menggunakan korelasi *pearson* dengan tingkat signifikansi 5 % atau 0,05 yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 50$, rumus $df = n - 2$ sehingga $df = 50 - 2 = 48$ sehingga diperoleh nilai kritis (r tabel) pada penelitian ini adalah 0,279.

Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari Kecanggihan Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 30.98 | 10.469 | .652 | .873 |
| X1.2 | 31.16 | 9.688 | .749 | .862 |

| | | | | |
|------|-------|--------|------|------|
| X1.3 | 31.38 | 9.342 | .693 | .869 |
| X1.4 | 31.30 | 9.643 | .622 | .878 |
| X1.5 | 31.08 | 9.993 | .773 | .862 |
| X1.6 | 31.14 | 10.490 | .608 | .877 |
| X1.7 | 31.10 | 10.378 | .708 | .869 |
| X1.8 | 31.34 | 10.474 | .522 | .885 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.5 hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0,279 sehingga semua butir pernyataan dalam Lingkungan Kerja valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 29.46 | 16.539 | .646 | .934 |
| X2.2 | 29.66 | 15.168 | .815 | .922 |
| X2.3 | 29.66 | 15.045 | .796 | .923 |
| X2.4 | 29.54 | 15.764 | .815 | .924 |
| X2.5 | 29.70 | 14.500 | .816 | .922 |

| | | | | |
|------|-------|--------|------|------|
| X2.6 | 29.78 | 14.542 | .756 | .927 |
| X2.7 | 29.66 | 15.290 | .743 | .927 |
| X2.8 | 29.56 | 14.537 | .812 | .922 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.6 hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Kepemimpinan lebih besar dari nilai r tabel 0,279 sehingga semua butir pernyataan dalam Kepemimpinan valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1 | 30.12 | 9.985 | .738 | .847 |
| Y.2 | 30.08 | 10.320 | .671 | .854 |
| Y.3 | 30.06 | 10.792 | .691 | .856 |
| Y.4 | 30.02 | 10.265 | .782 | .845 |
| Y.5 | 30.18 | 10.763 | .472 | .876 |
| Y.6 | 30.40 | 9.347 | .525 | .888 |
| Y.7 | 29.98 | 10.632 | .717 | .853 |
| Y.8 | 30.10 | 10.378 | .717 | .851 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.7 hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel 0,279 sehingga semua butir pernyataan dalam Kinerja Karyawan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel atau tidaknya suatu kuesioner dilihat dari konsistensi atau kestabilan jawaban responden terhadap pertanyaan pada kuesioner. Reliabilitas suatu kuesioner dapat diketahui dengan melihat kriteria-kriteria dari nilai *Cronbach Alpha* pada uji statistik. Kriteria tersebut adalah jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam pengukuran variabel tersebut reliabel. Selanjutnya, jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam pengukuran variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | N of items | Keterangan |
|------------------|-------------------------|------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,798 | 8 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 0,860 | 8 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,820 | 8 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum dan mean.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diperoleh gambaran sampel sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| KINERJA | 50 | 28 | 40 | 34.42 | 3.637 |
| LING.KERJA | 50 | 29 | 40 | 35.64 | 3.596 |
| KEPEMIMPINAN | 50 | 21 | 40 | 33.86 | 4.431 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan data dari tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa :

1. Jumlah observasi (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 sampel yang diambil dari PT. Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam. Hasil pengukuran pada variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai mean sebesar 35.64. Serta dapat diketahui pula bahwa nilai minimum Lingkungan Kerja adalah 28 dan nilai maksimumnya adalah 40.
2. Hasil pengukuran pada variabel Kepemimpinan (X2) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 33.86 dengan nilai minimum 21 dan nilai maksimum 40.
3. Hasil pengukuran pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan memiliki nilai mean sebesar 34.42 dengan nilai minimum 28 dan nilai maksimum 40.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik yaitu yang memiliki distribusi data normal ataupun mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka

data terdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

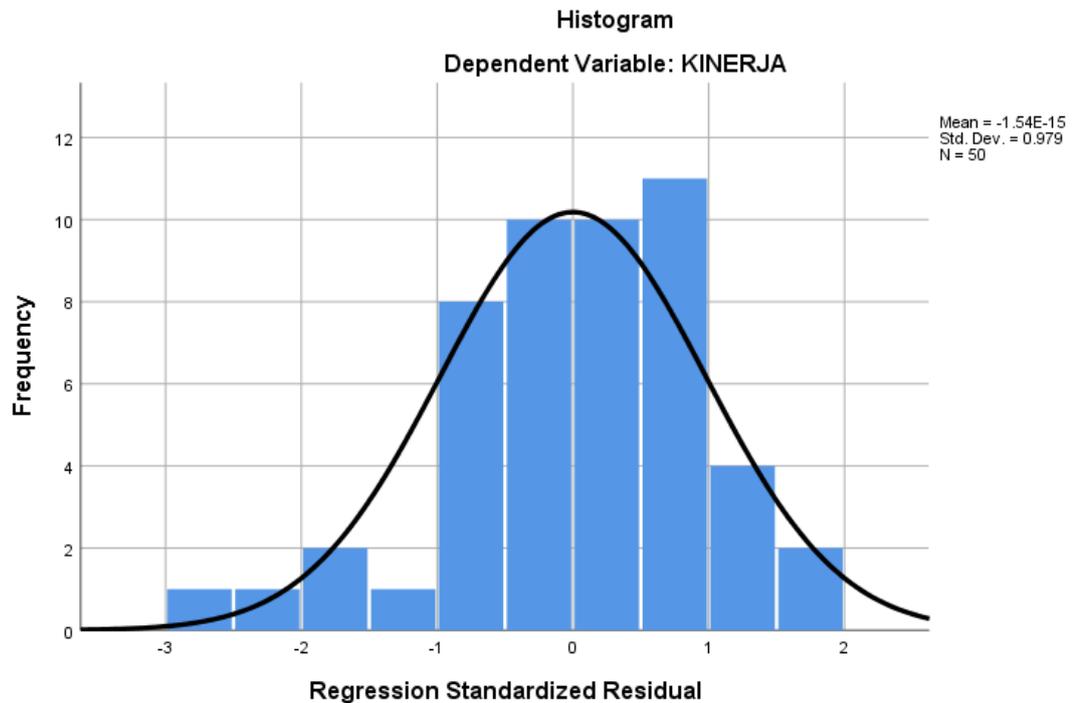
Tabel 4.10
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.27185859 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .050 |
| | Negative | -.091 |
| Test Statistic | | .091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang jauh lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Untuk lebih jelasnya, berikut ditampilkan hasil uji

normalitas dengan menggunakan analisis grafik histogram dan grafik normal *probability plot*.

Dependent Variabel Kinerja karyawan (Y)

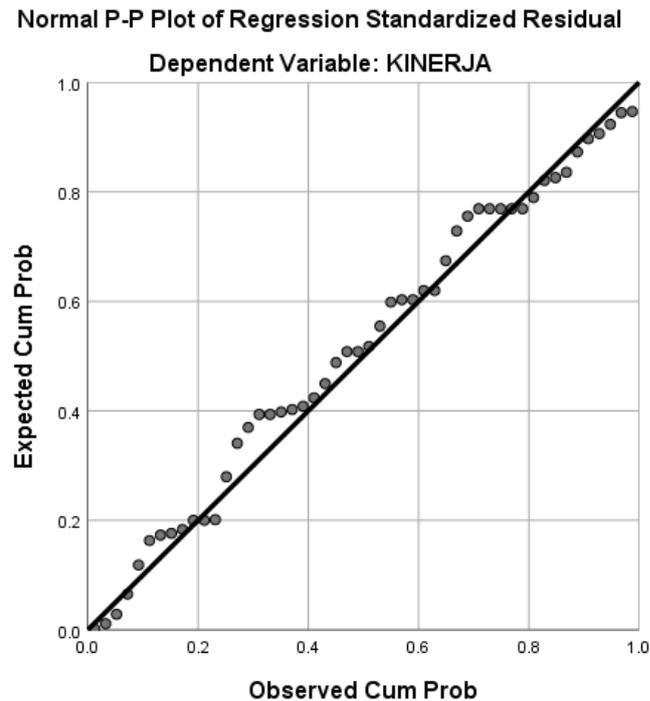


Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Gambar 4.1

Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa pada grafik histogram, distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak menceng (*skewness*) ke arah kiri atau kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Gambar 4.2

Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 4.2 memperlihatkan grafik *normal probability plot*, yang menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut berarti data terdistribusi normal. Hasil pengujian dengan grafik histogram dan *normal probability plot* sejalan dengan hasil pengujian dengan menggunakan model *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu yang berkesimpulan bahwa data telah terdistribusi normal. Karena secara keseluruhan data telah terdistribusi secara normal, maka dapat dilakukan pengujian asumsi klasik lainnya.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi yang baik selain data terdistribusi secara normal juga tidak mengalami Multikolinearitas. Multikolinearitas merupakan korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflasing Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai VIF <10 dan nilai tolerance > 0,1. Tabel berikut menyajikan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | LING.KERJA | .496 | 2.018 |

| | | | |
|--------------------------------|------------------|------|-------|
| | KEPEMIMPINA N | .496 | 2.018 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai VIF setiap variabel dibawah 10 dan nilai tolerance setiap variabel lebih besar dari 0,1 sehingga tidak terdapat hubungan atau korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas sehingga model regresi yang ada layak dipakai dalam memprediksi kinerja Karyawan

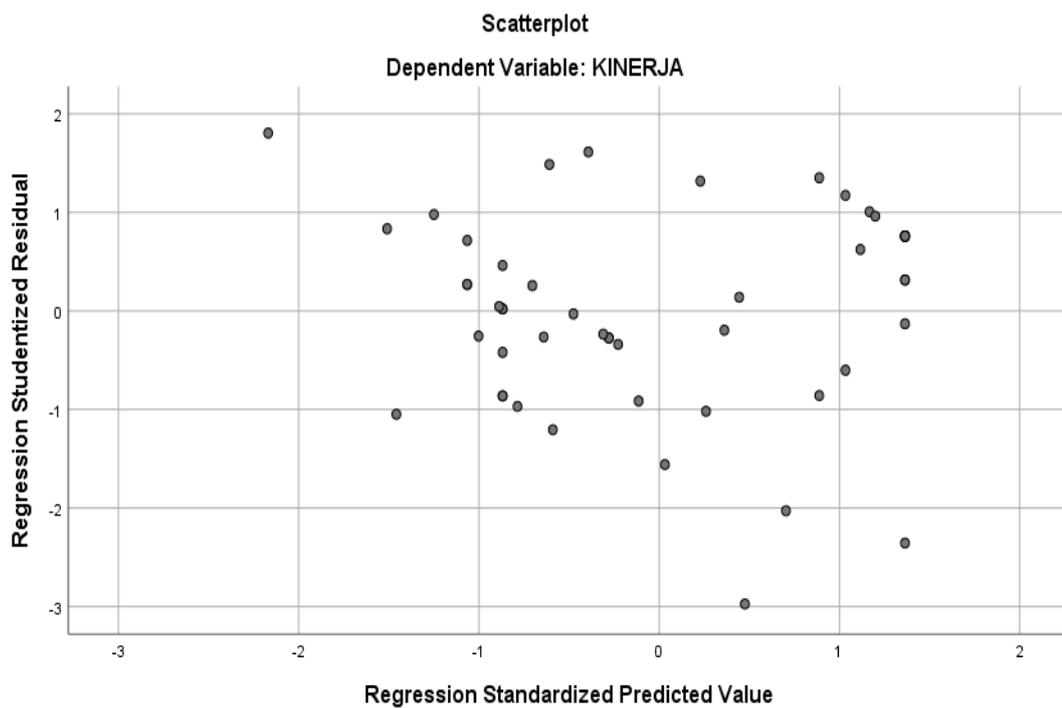
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heterokesdatisitas dan jika tetap disebut homokesdatisitas. Model regresi yang layak dalam memprediksi kinerja sistem informasi akuntansi adalah model regresi yang tidak mengalami heterokesdatisitas.

Pengujian heterokesdatisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatter plot* dengan melihat nilai prediksi dependen variabel (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

Menurut (Ghozali, 2005) “Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y maka terjadi homoskedastisitas”. Gambar berikut menampilkan pola titik – titik untuk mengetahui heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Gambar 4.3
Scatter Plot Uji Heterokesdatisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan pola titik – titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah titik nol

(0) pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja sistem informasi akuntansi.

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Jika nilai signifikan diatas 0,05 (sig. > 0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan dibawah 0,05 (sig. < 0,05) maka dapat disimpulkan terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.591 | 3.313 | | 1.990 | .052 |
| | LING.KERJA | .558 | .131 | .552 | 4.264 | .000 |
| | KEPEMIMPINAN | .234 | .106 | .285 | 2.206 | .032 |

| |
|--------------------------------|
| a. Dependent Variable: KINERJA |
|--------------------------------|

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

4.5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016:93). Apabila variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan, juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Adapun rumus regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.591 | 3.313 | |
| | LING.KERJA | .558 | .131 | .552 |

| | | | | |
|--------------------------------|--------------|------|------|------|
| | KEPEMIMPINAN | .234 | .106 | .285 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh data tabel seperti diatas, Dari tabel 4.14 diatas maka persamaan regresi yang terbentuk dari uji ini adalah :

$$Y = 6,591 + 0,558 X_1 + 0,234 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

α = Konstanta

b_1, b_3 = Koefisien

X_1 = Kecanggihan Teknologi Informasi

X_2 = Partisipasi Pengguna

e = Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a. Jika suatu variabel Independen dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,591
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,558 yang berarti setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,558% dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

- c. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0,234 yang berarti setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 1% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,234% dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *adjusted R square* karena dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan 3 variabel.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .781 ^a | .610 | .593 | 2.320 |
| a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LING.KERJA | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *Adjusted R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi

(*Adjusted R-Square*) adalah 0,610. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan 61%, sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

4.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujian yang digunakan adalah

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel } (n-k-1)$, Jika $p \text{ value} < 0,05$ maka secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel(Y).
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel } (n-k-1)$, $p \text{ value} > 0,05$ maka bahwa masing-masing variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel(Y).

Nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ maka nilai t tabel diperoleh sebesar 2,011. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.591 | 3.313 | | 1.990 | .052 |
| | LING.KERJA | .558 | .131 | .552 | 4.264 | .000 |
| | KEPEMIMPI NAN | .234 | .106 | .285 | 2.206 | .032 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari tabel 4.15 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4,264 > 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2.206 > 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variable-variabel independen (bebas) terhadap variable dependen (terikat).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($n-k-1$) dan Jika signifikansi $< 0,05$ maka secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap nilai variabel(Y).
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($n-k-1$) dan jika signifikansi $> 0,05$ maka secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel(Y).

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, df 1= (jumlah variable $x,y - 1$) = $(3-1=2)$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $(50-2-1 = 47)$ dapat maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.20..

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa nilai F dan signifikansi secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 395.274 | 2 | 197.637 | 36.729 | .000 ^b |
| | Residual | 252.906 | 47 | 5.381 | | |

| | | | | | | |
|---|-------|---------|----|--|--|--|
| | Total | 648.180 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LING.KERJA | | | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 Uji Simultan (Uji Statistik F) diperoleh nilai Fhitung 36.729 dengan tingkat signifikansi 0,000 Hal ini berarti $F_{hitung} = 36.729 > F_{tabel} = 3.20$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.7. Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh thitung 4.264 dengan probabilitas sig. sebesar $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

Lingkungan kerja yang baik akan memastikan karyawan akan bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan, Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitas kerja menjadi lebih baik, yang akan nantinya mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyedia lingkungan kerja yang memadai.

4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil uji parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2.206 > 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$ yang didapat, bahwa semakin baik Kepemimpinan maka dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hipotesis kedua (H2) dapat diterima yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian

kinerja karyawan. Faktor dari kepemimpinan ini menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi dari para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut.

Kepemimpinan mempengaruhi karyawan dengan mereka bakal melatih diri untuk lebih bertanggung jawab pada apa yang mereka kembangkan untuk lebih baik daripada yang lainnya dengan dapat meningkatkan usaha/motivasi karyawan kepercayaan diri yang tinggi pada para pengikutnya, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan, percaya diri dalam menyelesaikan berbagai persoalan, peningkatan dalam kepuasan kerja, adanya kemauan yang sungguh-sungguh untuk bekerja keras dan meningkatkan pemikiran yang bersifat inovatif pada diri karyawan.

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F juga dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang layak atau tidak.

Hasil pengujian uji statistik dalam penelitian ini mendukung hipotesis yang ketiga yang menyatakan bahwa, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini bisa dilihat dari F_{hitung} 36.729 dengan tingkat signifikansi 0,000
Hal ini berarti $F_{hitung} = 36.729 > F_{tabel} = 3.20$ dengan tingkat signifikansi
 $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja
dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap
Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini semakin baik Lingkungan Kerja dan
Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT.
Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam. Ini tercermin dari jawaban
responden yang menunjukkan bahwa indikator Lingkungan kerja dan
Kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Dengan lingkungan kerja yang baik ditambah lagi kepemimpinan yang
baik maka kinerja karyawan pun akan terus meningkat untuk bekerja lebih
baik lagi kedepannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 61% sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

5.2 Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu berikut adalah beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya di masa mendatang diharapkan dapat memperluas atau menambah populasi dan sampel penelitian.

2. Untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain diluar variabel yang telah peneliti gunakan dalam penelitian ini. Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga hasil penelitian lebih mampu untuk mendeskripsikan Kinerja Karyawan.
3. Bagi PT. Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam, agar penelitian ini menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam peningkatan kualitas Lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keseriusan.
2. Adanya keterbatasan waktu yang dimiliki oleh sampel dikarenakan jadwal kerja yang padat, sehingga menyebabkan tidak fokusnya sampel dalam mengisi kuisisioner.
3. Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variable yang belum pernah ditulis maupun di bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arep, I., & Tanjung, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bahagia, R., Pratami Putri, L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bass, B. M. (2016). *Transformational Leadership. Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Daft, R. L. (2013). *Manajemen Edisi ke 5 Jilid 2*. Erlangga.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. (terj. Adreas S. Adiwardana)*. Pustaka Binaman Presindo.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi nilai-nilai Islam terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Gyamfi, G. D. (2014). Influence of job stress on job satisfaction: Empirical evidence from Ghana police service. *International Business Research*, 7(9), 108.

- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.*
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia.* BPFE.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksa.*
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. L. (2012). *Charisma and transformational leadership.* Erlangga.
- Imam, W. (2012). *Mengejar profesionalisme guru.* Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management, 10*(3), 271.
- Jufrijen. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi, 1*(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 18*(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 4*(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Juliandi, A., Irfan., dan Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian dan Bisnis.* UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi.* UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis.* UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018,* 195–205.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina

- (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 1–12.
- Lewis, K. (2004). *Knowledge and Performance in Knowledge-Worker Teams: A Longitudinal Study of Transactive Memory Systems*.
- Luthan, F. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (G. Mada (ed.)).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII*. Ghalia Indonesia.
- Octavia, J. R., Raymaekers, C., & Coninx, K. (2011). Adaptation in virtual environments: conceptual framework and user models. *Multimedia Tools and Applications*, 54(1), 121–142.
- Parlinda, & Wahyudin, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. *Jurnal Akmen*, 3(1), 1–14.
- Riandani, D. V. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(9), 1–9.

- Rivai, Veitshal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vietzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Mototivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2013). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara*. Jakarta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1997). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance, 1975–95. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1122–1149.
- Steers, R. (2016). *Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen No. 47*. Erlangga.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitan Administrasi*. Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suprayitno, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(1), 23–34.
- Susilowati, B. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, 1, 31–47.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edutech*, 2(2), 29–45.
- Tohardi, A. (2014). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Maju Mundur.
- Uno, H. B. (2009). *Mengelola kecerdasan dalam pembelajaran*.
- Wahjosumidjo. (2019). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*.
- Yulk, G. (2013). *Leadership In Organizations*. Indeks.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 1 Medan 40138 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website: <http://www.umhsu.ac.id> Email: rector@umhsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 329 / TGS / HLB / AI / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 22 Februari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nabilah Alyani H
N P M : 1705160378P
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

Dosen Pembimbing : Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 22 Februari 2022
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Rajab 1442 H
22 Februari 2021 M



Tembusan :
1. Peninggal



Dekan

H. ANNURI, SE.,MM.,M.Si.



Bank Aceh

Nomor : 262 /092.01/IV/2021
Lampiran : 1 (satu) berkas.

Subulussalam, 30 April 2021

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah S.Utara
Jl. Kapten Mughtar Basri No. 3
Di -
Medan

Perihal : Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Salam Teriring doa semoga kita selalu dalam LindunganAllah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 329/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal 22 Februari 2021 Perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini:

| No | Nama | NPM | Jurusan |
|----|------------------|------------|-----------|
| 1. | Nabilah Alyani H | 1705160378 | Manajemen |

Dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian dikantor PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam dengan Judul :

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam"

Demikian Kami Sampaikan untuk dapat dipergunakan selanjutnya
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PT. Bank Aceh Syariah
Cabang Subulussalam

Bank  

ELLYIN SAPUTRA
PEMIMPIN



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6623474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2177/IL3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. :
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 07 Shafar 1443 H
14 September 2021 M

Kepada Yth
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Aceh Syariah Cab. Subulussalam
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Nabilah Alyani H
N P M : 1705160378
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh




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

Tembusan :

1. Peringgal.



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

Jalan Kepten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8623901 Fax. (061) 8623474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2177/IL3-AU/UMSU-05 F 2021 Medan, 07 Shafar 1443 H
Lamp. : - 14 September 2021 M
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Aceh Syariah Cab. Subulussalam
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Nabilah Alyani H
N P M : 1705160378
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.