

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Oleh :

JEFFRY PUTRA TARIGAN

12.832.0128



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai

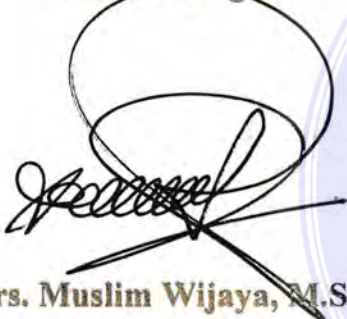
Nama Mahasiswa: JEFFRY PUTRA TARIGAN

No. Stambuk : 12.832.0128

Program Studi : Manajemen

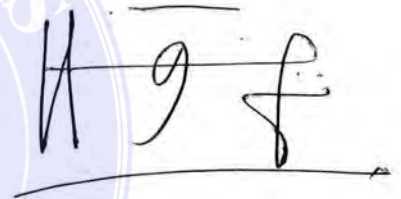
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)

Pembimbing II



(Harry Pardamenta, SE, M.Si)

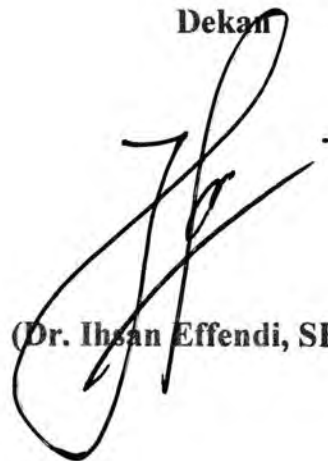
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)

UNIVERSITAS MEDAN AREA **Tanggal Lulus : 2017**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/24

Abstrak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Binjai sebanyak 50 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan diambil dari seluruh populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 5.873 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.008 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0.005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel sebesar $2.755 > 2.008$ dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat sig 0.003 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0.005 maka variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55.235 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.18 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0.702. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 70,2\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,2% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank SUMUT Branch of Binjai

This study aims to determine the Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank SUMUT Branch of Binjai. The type of this research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all of PT. Bank SUMUT Binjai Branch as many as 50 employees. And by using saturated sample technique, the sample size in this study as many as 50 employees taken from the entire population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic leadership style variable of 5.873 is greater than t table of 2.008 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.005. Based on these values, the leadership variables have a positive and significant effect on employee performance variables with the level of sig 0.003 is smaller than the limit of significance of 0.005, then the work environment variables partially have a positive and significant effect on employee performance variables. Based on the result of F test, it is obtained that the value of Fcount equal to 55,235 bigger than Ftabel equal to 3.18 with sig 0,000 < 0,05, α show H_0 rejected and H_a accepted, meaning leadership and work environment simultaneously have positive and significant influence to performance variable. The value of Adjusted R Square obtained by 0.702. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 70.2%. This figure shows that as much as 70.2% employee performance (dependent variable) can be explained by the style of leadership and work environment. The remaining 29.8% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Gaya Kepemimpinan	6
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	6
2. Fungsi dan Tujuan Gaya Kepemimpinan	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	9
4. Indikator Gaya Kepemimpinan	10
B. Lingkungan Kerja	11
1. Pengertian Lingkungan Kerja	11
2. Jenis Lingkungan Kerja	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
4. Indikator Lingkungan Kerja	17
C. Kinerja	19
1. Pengertian Kinerja	19
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
3. Penilaian Kinerja	22
4. Upaya Peningkatan Kinerja	23
5. Indikator Kinerja	24
D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis	26
F. Penelitian Terdahulu	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
B. Batasan Operasional.....	29
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Defenisi Operasional.....	30
E. Jenis dan Sumber Data.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	37
2. Struktur Organisasi.....	39
3. Penyajian data Responden.....	40
4. Penyajian data Angket Responden.....	41
B. Pembahasan.....	50
1. Uji validitas dan reliabilitas.....	50
2. Pengujian Asumsi Klasik.....	54
3. Uji Statistik.....	59
4. Uji Hipotesis.....	60
5. Koefisien Determinasi.....	63
6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi saat ini persaingan didalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain, terutama di dalam dunia perbankan. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik.

Rendahnya kinerja karyawan bukan hanya kesalahan pekerja semata, perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah perusahaan atau organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh karyawannya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain karyawan memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang yang penting

pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit untuk dapat diwujudkan.

Bank Sumut yang dulunya dikenal dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang kepemilikannya sampai dengan saat ini sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota Sumatera Utara. Dengan Bank yang kegiatan usahanya fokus pada pasar ritel terutama sektor UMK, Bank Sumut secara terus menerus melakukan perubahan sehingga mampu bertahan ditengah persaingan perbankan yang cukup ketat. Persaingan tersebut tidak hanya dalam produk dan jasa, namun juga meliputi pelayanan kepada nasabah.

Menurut keterangan seorang karyawan yang bekerja Bank Sumut cabang Binjai menyatakan bahwa atasan secara sadar atau tidak telah melakukan upaya yang digolongkan dalam kepemimpinan transformasional dan transaksional seperti: pemimpin menjadi contoh yang baik bagi karyawan (transformasional), pemimpin memberikan *reward* jika target pekerjaan berhasil dicapai bawahan (transaksional), pemimpin mau mendengarkan dan memberi masukan-masukan kepada bawahan (transformasional), pemimpin memberi hukuman jika target tidak berhasil dicapai (transaksional).

Seperti halnya dengan perusahaan lingkungan kerja Bank Sumut cabang Binjai memiliki banyak sesuatu yang menciptakan kurang nyaman dalam bekerja seperti penerangan yang kurang, temperature yang tidak tepat dan kebisingan. Maka dari itu manajemen perusahaan sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawan, contohnya harus dibuatnya ruangan yang terang akan cahaya, suhu yang pas agar kinerja karyawan tetap naik. Dan buat ruangan

yang kedap suara pada ruangan bagian-bagian tertentu pada agar karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan tanpa gangguan.

Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota/pekerja dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, di samping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang tidak bersih, berisik, tentu berpengaruh pada kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya, dengan adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, akan sangat membantu perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang optimal dari karyawan. Kinerja yang optimal menjadi tolak ukur utama keberhasilan

perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya

Dari uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai?

C. Tujuan Penelitian

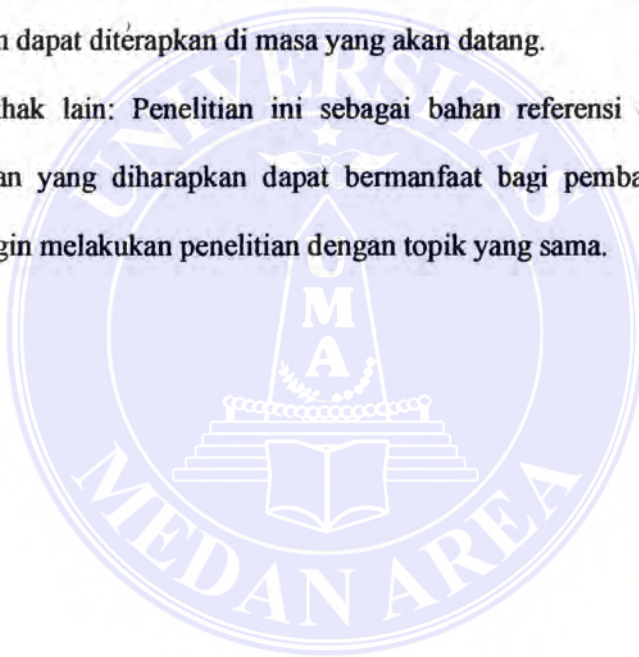
Adapun tujuan yang diharapkan dari kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dilaksanakan agar memberikan manfaat yang sebagai berikut:

1. Bagi peneliti: Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan: Memberikan saran dan masukan pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan dapat diterapkan di masa yang akan datang.
3. Bagi pihak lain: Penelitian ini sebagai bahan referensi dan informasi tambahan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemberian definisi antar pemimpin dan kepemimpinan tidak dapat disamakan. Pemimpin merupakan individu sedangkan kepemimpinan merupakan pada tindakan dan tingkah laku dari pemimpin tersebut. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan dibanding orang lain dalam kelompoknya, khususnya pada suatu bidang yang membuat dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2006:161) adalah “Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Nawawi, 2005:115).

Gaya kepemimpinan merupakan modalitas kepemimpinan artinya seorang pemimpin melaksanakan cara-cara yang disenanginya sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dijumpai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan internal yang juga jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijakan dan penentuan strategi

organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting mendapatkan perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan beberapa bentuk dan sikap yang berbeda.

Seorang pemimpin memiliki Gaya kepemimpinan tersendiri yang akan diterapkan didalam perusahaan. Gaya kepemimpinan tersebut perlu disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan pada suatu situasi berbeda pada situasi yang lain. Oleh karenanya Gaya kepemimpinan bersifat tidak tetap, artinya tipe tersebut berubah-ubah yang disesuaikan dengan tuntutan situasi meskipun penyesuaian tersebut hanya bersifat sementara. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2007:30), "Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat".

Menurut Siagian (2007:12-18) gaya kepemimpinan dibagi menjadi lima tipe yaitu:

1). Gaya Otokratik :

Seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan itu.

2). Gaya Paternalistik :

Gaya ini lebih diidentikan dengan kepemimpinan yang kepatutan dengan sifat-sifat seperti mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, mereka bersifat melindungi, dan mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.

3). Gaya Kharismatik :

Dalam hal pengambilan keputusan misalnya, seorang pemimpin yang kharismatik mungkin saja bertindak otokratik, dalam arti ia mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan para bawahannya dan menyampaikan keputusan itu kepada orang lain untuk dilaksanakan.

4). Gaya Laissez Faire :

Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya seorang pimpinan yang *Laissez Faire* akan mendelegasikan seluruh tugas-tugas itu kepada para bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan tanpa pengarahan sama sekali dan tidak hanya menyangkut keputusan yang sifatnya rutin dalam

usaha memecahkan berbagai masalah teknis yang repetitif, tetapi juga menyangkut hal-hal yang sifatnya fundamental. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang *Laissez Faire* sering dianggap sebagai seorang yang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinya.

5). Gaya Demokratik :

Ciri pemimpin yang demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Seorang pemimpin yang demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahannya berpartisipasi.

2. Fungsi dan Tujuan Gaya Kepemimpinan

a. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:31), “fungsi gaya kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengamanan yang efektif dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif”.

Vaithzal dan Deddy (2009:34-36), terdapat 5 (lima) fungsi gaya kepemimpinan, yaitu :

1). Fungsi Instruksi

Komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikato, kepemimpinan yang efektif yang memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan.

2). Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada bawahan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan.

3). Fungsi Partisipasi

Bawahan diajak untuk ikut serta dalam menentukan suatu tindakan, dan pendapat bawahan dihargai oleh pimpinan.

4). Fungsi Delegasi

Dilaksanakan dengan menebarkan pelimpahan wewenang membuat keputusan baik melalui persetujuan maupun tidak dari pimpinan.

5). Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan oleh pimpinan.

b. Tujuan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusan saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan instruksi/perintah-perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat.

Tujuan gaya kepemimpinan menurut J.R. Johansen (2009:14) adalah “Untuk menyatukan, menggerakkan mereka untuk membagi keinginan, talenta dan untuk menunjukkan kemampuan masing-masing dan mengembangkan dan melatih kemampuan untuk mengantisipasi berbagai situasi, perubahan dan kebutuhan dari yang lain”.

Dari tujuan gaya kepemimpinan diatas, bahwa karyawan bersedia menerima pengarahan dari pemimpin dan membantu kelompok menentukan status dan kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2007:33) ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu :

a). Kecerdasan

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

b). Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial

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

c). Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

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

d). Sikap-sikap Hubungan Kemanusiaan

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

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempelajari aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) indikator gaya kepemimpinan adalah :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi

tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005:235) 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.

Menurut Schultz (2006:27) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi,meja, dan sebagainya).

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:32) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keelamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang

jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Temperatur/ suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadart oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, Maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

f. Geteran Mekanis di Tempat kerja

Geteran mekanis artinya geteran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari geteran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan

akibat yang tidak diinginkan. Geteran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik teratur dalam mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap seperti pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh

karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang dipodengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan(SATPAM).

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:45), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sutton dan Rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahay lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

2. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitan Glass dan Singer (1972) disimpulkan bahwa suara gaduh akan berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja.

3. Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz (1990;418) yang megemukakan: "Color, it has been alleged, can incrase production, lower accidents and error, and raise morale" (warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja). Sebagai contoh warna dinding putih dapat mereflesikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dapat dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

4. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalm bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Duane P. Schultz dan Sydney E. Shultz (1990;419) "As with color, extravagant claims have been made about the effects of music on production and morale. Employees are allegedly happier, work harder, have fewer absences, and are less tired at the end of the workday as a result of listening to music while they work". Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, begantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

5. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 22°C sampai 25°C cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Hasibuan (2011:56) berpendapat Kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Riani (2011:98) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian menurut Ambar (2009:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Wibowo (2009:4), mengatakan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas

dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun akan sia-sia.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2011:64) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

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

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab

itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja. Menurut Mathis and Jackson (2005:82) : “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik diantaranya adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang di terima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi” seperti terlihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Mathis and Jackson (2005:82)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dibentuk dari tiga faktor utama yaitu kemampuan, usaha dan dukungan. Ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap pembentukan kinerja.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Alwi (2005:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

- a. Prestasi riil yang dicapai individu
- b. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

- c. *Timeliness*. Merupakan sejauhmana suatu kegiatan di selesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost efectifeness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

4. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184), ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu :

- a. Diskriminasi, seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat member sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.
- b. Pengharapan,
Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi .
- c. Pengembangan,
Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

d. **Komunikasi,**

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

5. Indikator Kinerja

Ada 5 Indikator Kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:75) yaitu :

a. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. **Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. **Sikap kerja**

Yaitu sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

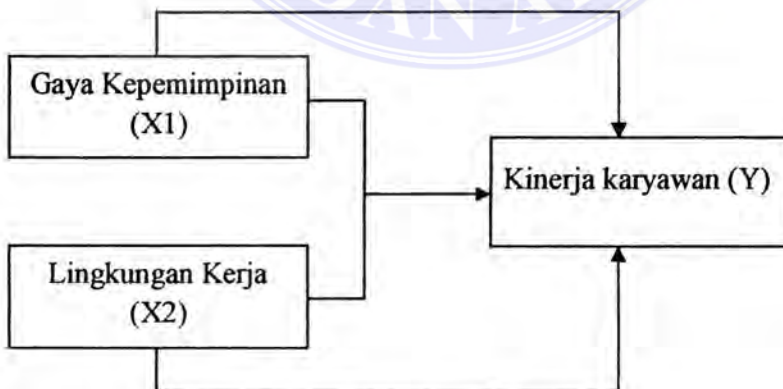
D. Kerangka Konseptual

Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2005:115) adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Schultz (2006:27) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut Riani (2011:98) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.2:
Gambar Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2014: 99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Dan berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
1	Alvi Anbri (USU) 2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk.	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk.
2	Rahmayanti Utami (UMA) 2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2014:61), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap kedua variabel tersebut.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai Jln. Sudirman No. 16, Binjai.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli 2016 sampai dengan bulan April 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Table 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																					
		Juli 2016				Agustus 2016				September 2016				April 2017				Mei 2017					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengajuan judul	■																					
2	Konsultasi / bimbingan			■	■	■	■																
3	Pembuatan & seminar Proposal									■	■	■	■										
4	Pengumpulan data													■									
5	Analisis data														■								
6	Penyusunan dan bimbingan skripsi																	■	■	■	■		
7	Pengajuan dan sidang meja hijau																				■		

B. Batasan Operasional

Adapun yang menjadi batasan operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variabel*), terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
2. Variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu Kinerja Karyawan (Y).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Binjai yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 50 orang maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran terkait dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai, maka definisi operasional yang perlu untuk dijelaskan yaitu:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan (cahaya) 2. Kondisi suara 3. Penggunaan warna 4. Musik 5. Temperatur dan kelembapan 	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Sikap kerja 	Likert

E. Jenis dan Sumber data

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara, dan pengisian kuisioner. Sedangkan data skunder merupakan data penelitian yang antara lain beberapa bukti-bukti referensi buku, majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

F. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Pengamatan (*observasi*) yaitu mengadakan peninjauan secara langsung terhadap situasi perkembangan instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada instansi pada saat dilakukan riset.
2. Wawancara (*interview*) memberikan Tanya jawab kepada pihak-pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Angket (*quisioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan atau responden di objek penelitian yaitu pada PT. Bank SUMUT Cabang Binjai dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) pilihan sebagaimana terlihat pada table berikut ini

Tabel 3.3 Instrument skala likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Skala likert menurut Sugiyono (2014:136) adalah sebagai berikut :

“Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan.

Untuk digunakan jawaban yang dipilih.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu quisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan

seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dilakukan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode corrected item dengan bantuan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut,

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Alhacronbach. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabelitas quisioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji 't dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3. Uji Statistik

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan menggunakan model Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 20.00 persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

X₁ = variabel bebas (gaya kepemimpinan)

X₂ = variabel bebas (lingkungan kerja)

a = konstanta regresi

b_{1,2} = koefisien regresi

e = standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji F untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95 %.

Kriteria pengujian

1) Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternatif

$$H_0 ; \beta_1 = 0$$

$$H_0 ; \beta_1 \neq$$

2) Kriteria pengujian

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ Ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0$ Diterima

b. Uji Parsial (T)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Urutan uji t :

1) Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternatif

$$H_0 ; \beta_1 = 0$$

$$H_0 ; \beta_1 \neq 0$$

2) Kriteria pengujian

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ Ditolak

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ Diterima

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyerahan dari variabel- variabel bebas yang menerangkan terhadap variable atau angka yang menunjukkan seberapa besar variable terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $5.873 > 2.008$. Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $2.755 > 2.008$. Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $55.235 > 3.18$. Artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa, variabel variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
4. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh 0,702 angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,2% gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
2. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
3. Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variable akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafruddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE
- Ambar, Teguh Sulistyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- J.R. Johanse. 2009. *The Secret of Leadership + Kutipan Motivasi Dasyat*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Shira Media.
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah Thoha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 5. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schultz, D. 2006. *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.

