

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan para karyawan sehingga keberadaannya dapat berfungsi secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dengan demikian perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan terjadinya keseimbangan, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara wajar. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas perusahaan tersebut yang nantinya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dapat dibayangkan apabila perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia yang kurang baik kualitasnya.

PT. BPR NBP 7 Pematang Raya merupakan Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Salah satu usaha yang dilakukan PT. BPR NBP 7 Raya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan karir karyawan. Setiap satu tahun sekali PT. BPR NBP 7 Pematang Raya melakukan evaluasi

kinerja terhadap semua karyawannya. Disamping itu evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari para karyawannya. Penilaian ini didasarkan pada beberapa aspek antara lain mengenai menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, yang sesuai dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah data pencapaian karyawan PT.BPR NBP 7 Pematang Raya dalam Tiga Tahun terakhir.

Tabel 1.1
Pencapaian Karyawan PT. BPR NBP 7 Raya

Tahun	Target	Pencapaian	Presentasi
2020	1.000.000.000.	7.045.250.345	70%
2021	1.000.000.000	7.113.500.550	71%
2022	1.000.000.000	9.075.468.999	90%

Sumber : data keuangan pt.bpr nbp 7 Pematang Raya

Menciptakan Kinerja Karyawan di PT. BPR NBP 7 Pematang Raya tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Pelaksanaan kepemimpinan di PT. BPR NBP 7 Pematang Raya belum terlaksana secara optimal dan efektif, dimana pimpinan jarang melihat/mengontrol karyawannya sehingga ketaatan dalam bekerja masih kurang dan belum mampu meningkatkan kinerja kinerja bawahannya, pimpinan juga belum secara maksimal dapat memberikan bimbingan dan pengendalian pada karyawannya kearah yang lebih baik.

Formatted: Indent: First line: 0"

Motivasi juga belum dirasakan karyawan dalam bekerja hal ini dikarenakan pimpinan belum memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dimana dengan tidak adanya tambahan penghasilan hal ini dapat dilihat dari tidak adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk bonus ataupun intensif. Apabila kompensasi diberikan kepada karyawan diyakini akan meningkatkan kegairahan dan semangat kerja.

Dilain pihak kondisi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja di perusahaan masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang sempit dan panas, dikarenakan ada beberapa ruangan yang AC (*Air Conditioner*) mati. Dan ada beberapa pencahayaan yang kurang [di perusahaan masih sangat kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang kurang dan beberapa tempat yang pendingin ruangan \(*Air Conditioner*\) mati.](#)

Dengan adanya masalah-masalah tersebut berdampak pada kenaikan absensi karyawan di PT. BPR NBP 7 Pematang Raya terbukti, dari informasi yang selama ini di peroleh menyatakan bahwa sejak tahun 2020 sampai dengan 2022, PT. BPR NBP 7 Pematang Raya menghadapi tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dari total jumlah karyawan produksi 120 orang, dengan berbagai alasan.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2020	40	27	30	97
2021	31	21	27	79
2022	37	25	32	84

Sumber : Data pt bpr. Nbp 7 Pematang Raya

Tingginya data ketidakhadiran karyawan pada PT. [BPR NBP 7 Pematang Raya](#) sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang sangat berpengaruh dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR NBP 7 Pematang Raya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang berguna bagi penulis sebagai mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas HKBP Nommensen Medan dan dapat menambah pemahaman peneliti terhadap masalah tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR NBP 7 Pematang Raya

2. Bagi Pihak Universitas

Dapat berguna sebagai bahan penelitian selanjutnya bagi semua pihak yang akan membutuhkan sumber data dan menjadi sumbangan bagi perpustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai acuan bagi PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 7 untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2017:213) kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Dari penjelasan tersebut kepemimpinan bisa diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya.

2.1.1.1 Tipologi Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin, hal tersebut biasa diistilahkan sebagai tipologi kepemimpinan. dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada lima tipe pemimpin (Siagian, 2002:75), masing-masing dengan ciri-cirinya, yaitu:

1. Tipe Otoriter, seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Karena itu tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan

dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja, yang antara lain memerlukan suasana yang demokratis. Akan tetapi teori situasional menekankan bahwa dalam kondisi tertentu, seorang pemimpin yang paling demokratis sekalipun mungkin untuk sementara waktu atau dalam menghadapi situasi tertentu atau menghadapi bawahan tertentu, harus menggunakan gaya otoriter.

2. Tipe Partenalistik, pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk dalam organisasi bisnis termasuk dalam tipe ini terutama dalam organisasi yang dikelola dengan norma-norma tradisional.
3. Tipe Laissez Faire, tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif.
4. Tipe Demokratik,
5. Tipe Kharismatik, ciri utama seorang pemimpin yang kharismatik adalah bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kejadian itu

2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik tentu memiliki tolak ukur yang bisa dinilai atau dirasakan baik secara visual maupun non visual, penilaian tersebut dapat menjadikan indikator dalam menentukan baik buruknya seorang pemimpin. Menurut R.Terry dalam Fahmi (2017:20) indikator kepemimpinan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Penuh energi
2. Memiliki stabilitas emosi
3. Memiliki pengetahuan tentang manusia
4. Kemahiran komunikasi
5. Kecakapan mengajar
6. Kecakapan sosial

2.1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sangat dirasakan/mendesak. Motivasi memiliki banyak persamaan makna atau beberapa istilah memiliki makna motivasi dalam berbagai literatur, seperti *needs, drives, wants, interest, desires*. Motivasi merupakan perilaku yang akan menentukan kebutuhan atau wujud perilaku mencapai tujuan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Motivasi disini merupakan suatu alat kejiwaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau daya dorong untuk melakukan pekerjaan.

2.1.2.1 Jenis-jenis Motivasi

Pada dasarnya motivasi memiliki beberapa jenis dilihat dari berbagai sudut pandang. Jenis motivasi tersebut Menurut Sardirman (2018:25) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya terbagi atas motif-motif bawaan yaitu motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari, seperti dorongan untuk makan, minum dan sebagainya dan motif- motif yang dipelajari, yaitu motif-motif yang timbul karena dipelajari, sebagai contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan.
2. Motivasi jasmaniah dan rohaniah. Yang termasuk kedalam motivasi jasmaniah adalah seperti refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk dalam motivasi rohaniah adalah kemauan.
3. Motivasi intrinsik, yaitu ” motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu dan motivasi ekstrinsik yaitu motif- motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya

berangsang dari luar. Seperti seseorang belajar karena besok paginya akan ujian dengan harapan mendapat nilai

2.1.2.2 Alat-alat Motivasi

Ada tiga alat motivasi menurut Malayu Hasibuan (2009:221) yaitu :

1. Materil insentif, ialah alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya, kendaraan, rumah dan lain-lainya
2. Non-materil insentif, ialah alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani. Misalnya, medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainnya.
3. Kombinasi materil dan non-materiil insentif, ialah alat motivasi yang diberikan berupa materi (uang dan barang) dan non-materiil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani

2.1.2.3 Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik (2011:161) yaitu :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan. Kegiatan pendidikan dan pembelajaran tidak akan tercipta dan terlaksana jika guru tidak melakukannya.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:93)

sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja

2.1.3 Lingkungan kerja

Banyak definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli, lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Menurut Danang Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Sondang Siagian dalam buku "*Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2004) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.1.3.2 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut Payaman J Simanjuntak (2003:39) :

1. Pelayanan kerja.
Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya
2. Kondisi Kerja.
Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
3. Hubungan karyawan.
Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Tata warna ditempat kerja
4. Dekorasi ditempat kerja
5. Keamanan ditempat kerja

2.1.4 Kinerja Karyawan

Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut prawirosentono yang dikutip oleh Lijan Poltak sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Dari dua pendapat yang telah dikemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai melakukan suatu keahlian dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya (*Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153*). Faktor-faktor tersebut terdiri atas :

1. Faktor individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada masyarakat.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat utama penilaian kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) yaitu :

- a) Memberikan sarana untuk menghadapi ketidakadilan yang ada dan mencegah ketidakadilan yang baru.
- b) Memberikan kerangka untuk perbandingan antara manajemen dan serikat buruh.
- c) Memberikan sarana untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya diterima.
- d) Tingkat bayaran pekerjaan yang baru diciptakan dapat ditentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru.
- e) Para pegawai dapat dengan mudah mengerti kemungkinan mereka untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Kaswan (2012:187) terdapat enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas Biaya
Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.
5. Kebutuhan untuk Supervisi
Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Dampak Interpersonal
Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

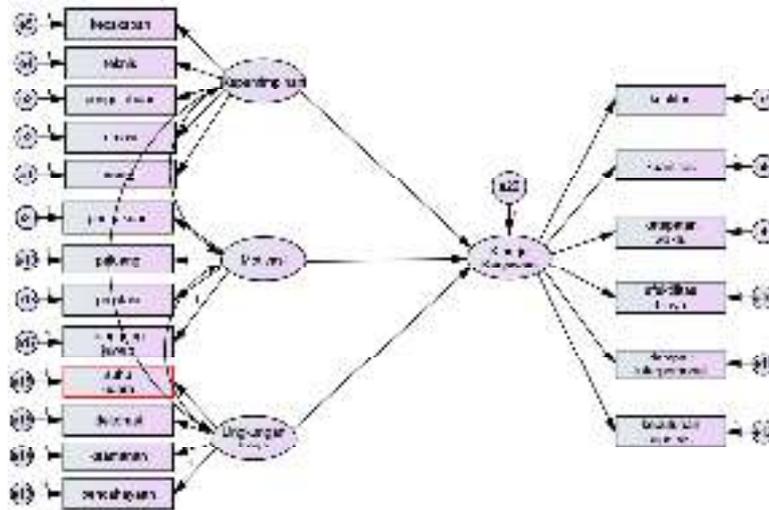
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil
Taufik Tri Indriyanto (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Surya Kebak Tex Karanganyar.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin naik kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi atau meningkat pula kinerja karyawan di PT. Surya Kebaktex Karanganyar
A. Ivan Sanjaya (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Vii Pematang Kiwah Natar).		Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial variabel kepemimpinan (X1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar bagian produksi. Secara parsial variabel motivasi (X2), berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar bagian produksi. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar bagian produksi. 4. Secara simultan bersama-sama variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi.
Andrianto Prasetyo (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja,		Hail penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero)

	Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Surakarta.		Cabang Surakarta. Ini dibuktikan dengan nilai probalitas 0,043 lebih kecil daripada 0,05. Pada variabel motivasi secara parsial mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai probalitas 0,027 lebih kecil daripada 0,05. Pada variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai probalitas 0,039 lebih kecil daripada 0,05
--	---	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran dalam Sudaryono 2017;353). Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ = Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPR NBP 7 Pematang Raya

H₂ = Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPR NBP 7 Pematang Raya

H₃ =Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPR NBP 7 Pematang Raya

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian *asosiatif kausal*, karena Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2019:65) “ penelitian asosiatif adalah hubungan antar dua atau lebih”. Sedangkan untuk hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dan mencari seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dapat dikatakan “kumpulan” banyak sampel penelitian, sehingga didalam penelitian sangat diperlukan penentuan sampel tersebut sebagai cara untuk “memudahkan” dalam membaca fenomena atau realitas yang ada. Nalom Siagian (2021:53), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya. Jumlah karyawan pada Perusahaan ini adalah sebanyak 120 karyawan.

Sedangkan sampel adalah refleksi langsung dari populasi, dimana potret realitas yang akan di data berada sepenuhnya dalam sampel tersebut. (Nalom Siagian 2021:54) Tidak dilakukan penarikan sampel dalam penelitian ini. Semua Populasi dijadikan sampel.

Maka banyaknya sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 120 sampel.

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian. Data primer dapat dideskripsikan sebagai jenis data yang diperoleh langsung dari tangan pertama subjek penelitian atau responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Menurut Siagian (2021:20) “Kuesioner merupakan alat penghimpun data-data primer yang relatif efisien jika dibandingkan dengan teknik observasi dan *interview* atau wawancara”.

Pada kondisi di tengah pandemi, peneliti memutuskan untuk menyebarkan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT. BPR NBP 7 Pematang Raya.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Siagian (2021 :21) “Data Sekunder (*Secondary Data*) yaitu data penelitian yang dihimpun dari bentuk data-data yang sudah jadi dalam berbagai bentuk karena telah diolah oleh orang lain. Dalam hal ini peneliti memperoleh data primer dari Publikasi Ilmiah, buku – buku dan jurnal yang telah diterbitkan”.

Pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan data-data yang didapat dari PT.BPR NBP 7 Pematang Raya

3.4 Defenisi Konseptual, Operasional dan Instrumen

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Linhkungan Kerja sebagai variable eksogen, Kinerja Karyawan sebagai variable endogen.

Instrument penelitian merupakan alat yang digunakan dalam mengumpulkan data-data tentang penelitian untuk diolah dalam rangka memecahkan masalah penelitian sesuai dengan

tujuan penelitian. Instrumen data kuantitatif dalam penelitian ini adalah menggunakan pengajuan pernyataan melaluiskala liskert. Skor setiap variable diperoleh dari setiap butir pernyataan yang dikembangkan dari beberapa komponen indicator dengan 5 pilihan jawaban yaitu : (SS) sangat setuju, (S) Setuju, (N) Netral, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju.

a) Kepemimpinan

1. Defenisi konseptual

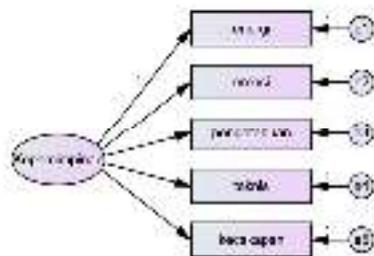
Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

2. Defenisi Operasional

Indikator Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah : energi, emosi, pengetahuan, kemampuan teknis, kemahiran komunikasi, kecakapan .

Gambar 3.1

Indikator Kepemimpinan



3. Instrumen Kepemimpinan

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variable pendidikan kewirausahaan ini dapat dikembangkan seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Instrumen Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Kode	Sumber Data
Kepemimpinan	1. Penuh Energi	K1	Terry (2006:156)
	2. Stabilitas Emosi	K2	
	3. Pengetahuan	K3	
	4. Kemampuan Teknis	K4	
	5. kecakapan	K5	

b. Motivasi

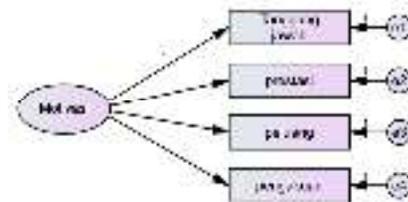
1. Defenisi Konseptual

Motivasi adalah suatu dorongandari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan

2. Defenisi Operasional

Indikator Motivasi dalam penelitian ini adalah : Tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang

Gambar 3.2
Indikator Motivasi



3. Instrumen Motivasi

Tabel 3.2
Instrumen Motivasi

Variabel	Indikator	Kode	Sumber Data
----------	-----------	------	-------------

Motivasi	Tanggung jawab	M1	Bayu Fadillah (2013:5)
	Prestasi kerja	M2	
	Peluang untuk maju	M3	
	Pengakuan atas kinerja	M4	

c. Lingkungan Kerja

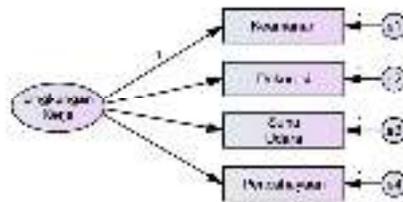
1. Defenisi Konseptual

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja

2. Defenisi Operasional

Indikator Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah : Pencahayaan, suhu udara, dekorasi, keamanan.

Gambar 3.3
Indikator Lingkungan Kerja



3. Instrumen Linkungan Kerja

Tabel 3.3
Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Kode	Sumber Data
Lingkungan Kerja	Keamanan	LK1	Sedarmayanti (2004:46)
	Dekorasi	LK2	
	Suhu Udara	LK3	

d. Kinerja Karyawan

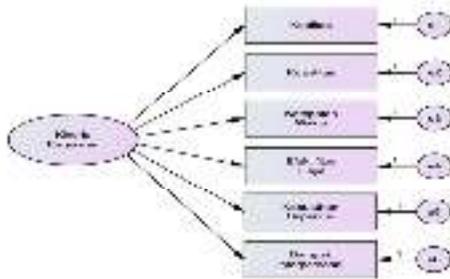
1. Defenisi Konseptual

Kinerja merupakan kemampuan pegawai melakukan suatu keahlian dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2. Defenisi Operasional

Indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah : Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan supervisi, dampak interpersonal

Gambar 3.4
Indikator Kinerja Karyawan



3. Instrumen Kinerja Karyawan

Tabel 3.4
Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Kode	Sumber Data
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	KK1	Kaswan (2012:187)
	2. Kuantitas	KK2	
	3. Ketepatan Waktu	KK3	
	4. Efektifitas Biaya	KK4	
	5. Kebutuhan Supervisi	KK5	
	6. Dampak Interpersinal	KK6	

3.5 Teknik Analisis Data Penelitian

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik jawaban responden untuk masing-masing konstruk atau variable yang diteliti. Hasil analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk atau variable penelitian.

3.5.2 Analisis Inferensial Statistik dengan Analisis SEM

3.5.2.1 Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori dirancang untuk menguji unidimensionalitas dari suatu konstruk teoritis. Analisis ini sering juga disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2008: 121). Variable laten yang digunakan dalam penelitian ini dibentuk berdasarkan konsep teori dengan beberapa indikator. Analisis konfirmatori ini untuk menguji apakah indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang valid sebagai pengukur konstruk laten.

3.5.2.2 Analisis Model Struktural

Analisis Structural Equation Modelling (SEM) secara full model setelah dilakukan analisis tahap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variable laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang diuji dengan confirmatory factor analysis. Analisis hasil pengolahan data pada full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistic.

3.5.2.3 Evaluasi Model Struktural

Sebelum dilakukan pengujian secara statistik terhadap pengaruh masing- masing variable

eksogen terhadap variabel endogen dalam fit model (pengujian hipotesis penelitian), terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap model structural yang dihasilkan oleh fit model dalam penelitian ini.

3.6 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai t-Value dengan tingkat signifikan 0,05. Nilai t-value dalam program Amos 22 merupakan nilai Critical Ratio (C.R) pada Regression weights : (Group number 1 – Default model) dari fit model. Hipotesis dikatakan memiliki pengaruh ketika CR yang dihasilkan $\geq 1,967$ dan untuk nilai p *value* (P) dikatakan memiliki pengaruh ketika nilai p yang dihasilkan $\leq 0,05$. (Ghozali dalam jurnal Sitti Juilda 2016;149).