

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaan yang ada dalam perusahaan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tanpa peran seorang karyawan suatu organisasi tidak akan berjalan sesuai harapan meskipun berbagai kebutuhan seperti teknologi sudah tersedia. Pada era modern saat ini perubahan dan perkembangan teknologi informasi semakin berkembang secara pesat, yang dapat membuat pesaing dalam dunia kerja sehingga mengalami peningkatan. Perusahaan perlu membentuk hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan supaya dapat menghasilkan kontribusi yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik akan menampilkan kemampuan individu untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas dan pencapaian tujuan yayasan. Kinerja karyawan dalam suatu yayasan merupakan hal yang paling penting untuk mencapai sasaran dan tujuan yayasan tersebut. Menurut Edison (2016) didalam Hidayat dan Rusli (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat semuanya serba terbuka, maka

kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku karyawan serta memperdayakan karyawannya. Menurut Handoko (2016), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengerakan dan mengarahkan tindakan kepada seseorang kepada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu kepada situasi tertentu. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya. Dengan memahami teori kepemimpinan, maka pemimpin dapat meningkatkan pemahaman terhadap dirinya sendiri atau kelemahan atau potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya agar bekerja dengan baik dan bekineja dengan baik.

Motivasi merupakan kekuatan mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku individu. Semakin besar motivasi yang dimiliki individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan saat diperlukan. Menurut Widiartana (2016) di dalam Rahman (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta

lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sifat kerja yang efisien. Menurut Yolanda dan Nasution (2014) di dalam Astuti (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan perlu juga bagi yayasan, diantaranya yayasan Bethlehem Bandar Baru. Yayasan ini merupakan Badan usaha milik swasta (BUMS), yang bergerak dibidang sosial, pendidikan, dan industri kecil seperti mebel.

Berdasarkan survei awal diketahui bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini ditandai dari keterlambatan yang melebihi standar yang telah ditetapkan, yaitu dispensasi keterlambatan 10 menit dari jam yang ditentukan. Faktanya masih ada karyawan yang keterlambatannya melebihi waktu yang telah ditentukan.

Masalah lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah produktivitas karyawan yang menurun. Hal ini ditandai dari karyawan yang bekerja. Beberapa karyawan bertindak semaunya dan kurang memperhatikan apa yang menjadi pekerjaannya, apabila tidak diawasi pimpinan yayasan Bethlehem Bandar baru.

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menghasilkan konsep yang lebih jelas dan mendalam mengenai pengaruh faktor intrinsik, yaitu masalah didalam yayasan atau faktor ekstrinsik yaitu adanya masalah pribadi dari karyawan itu sendiri, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang selama

ini belum dapat dipenuhi oleh pihak Yayasan Bethlehem Bandar Baru. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: “Pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan judul penelitian, latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan dan sebagai sarana menambah wawasan berpikir yaitu berkaitan dengan permasalahan penelitian ini

2. Bagi Pihak Yayasan

Dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berarti terhadap Yayasan Betlehem Bandar Baru, dalam pengambilan kebijakan baik sekarang maupun yang akan datang dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai referensi bagi yang ingin melakukan penelitian dengan kasus serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya berdasarkan pada perilaku, sifat, dan tanggung jawab melalui komunikasi yang baik terhadap bawahannya.

Menurut Harahap (2017) kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya).

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut Menurut Melisa (2017) didalam Wulandari (2019) sebagai berikut adalah:

1. Faktor Kemampuan Personal

Kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang didapatkan. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak, maka dia akan kalah pengaruh. Sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiutas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan.

2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator kepemimpinan. Menurut Wulandari (2019) sebagai berikut:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Proses pemberian dorongan merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasional. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk memberikan semangat kerja kepada seseorang yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang menyebabkan meningkatnya kerja seseorang. Menurut Sanjaya (2018) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013) didalam Hendrawan (2019) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan karna adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu dia harus bekerja keras.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan dalam perusahaan berupa jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang

merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013: 111) sebagai berikut:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
3. Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.
4. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
5. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) didalam Siregar (2020) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Penerangan Atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

2. Temperatur di Tempat 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 dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Bau-Bauan di Tempat Kerja

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

6. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hendrawan (2019) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas terhadap tanggungjawab yang diberikan pihak perusahaan kepada seseorang. Keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan itu dipengaruhi oleh tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas dalam bekerja dan dalam pencapaian kinerja karyawan faktor penting adalah perusahaan dimana yang selalu memberi dukungan, motivasi dan semangat sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kasmir (2016:182) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono Riyadi & Mulyapradana (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak

dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Displin

Disiplin adalah mengikuti aturan, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berlandaskan perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

3. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Perusahaan harus membuat sebuah strategi dalam mendorong kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang hendak ingin dicapai.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2021: 96-97) indikator kinerja yaitu:

1. Quality (Kualitas)

Tingkatan dimana proses atau penyesuain pada cara yang ideal didalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai dengan harapan.

2. Quantity (Kuantitas)

Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Timeliness (Ketepatan Waktu)

Tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada.

4. Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya)

Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

5. Need For Supervision (Pengawasan)

Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Interpersonal Impact (Hubungan Antar Perseorangan)

Tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama antara rekan kerja.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini seperti disajikan pada Table 2.1.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil
1.	Harahap (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh

		Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan	signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja menunjukkan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja menunjukkan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Luhur (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro	Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh

		Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Mahajaya dan Subidi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan bahwa motivasi dan

		Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat.
4	Saputri dan Nur (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Celadtek Bi- Metal Manufacturing Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

2.1.6 Kerangka Berpikir

2.1.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mahajaya (2016) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang, mempergunakan tugas dan wewenangnya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam kegiatan individu atau kelompok yang terorganisir kearah pencapaian tujuan dan sasaran tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2016) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengerakan dan mengarahkan tindakan kepada seseorang kepada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu kepada situasi tertentu. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya. Harahap (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Inggriani (2019) didalam Inando (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam membangkitkan semangat dalam diri, mengalahkan diri untuk beraktifitas dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Peran karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan saat diperlukan serta mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang

maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Saputri dan Nur (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Alamsyah (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Luhur (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

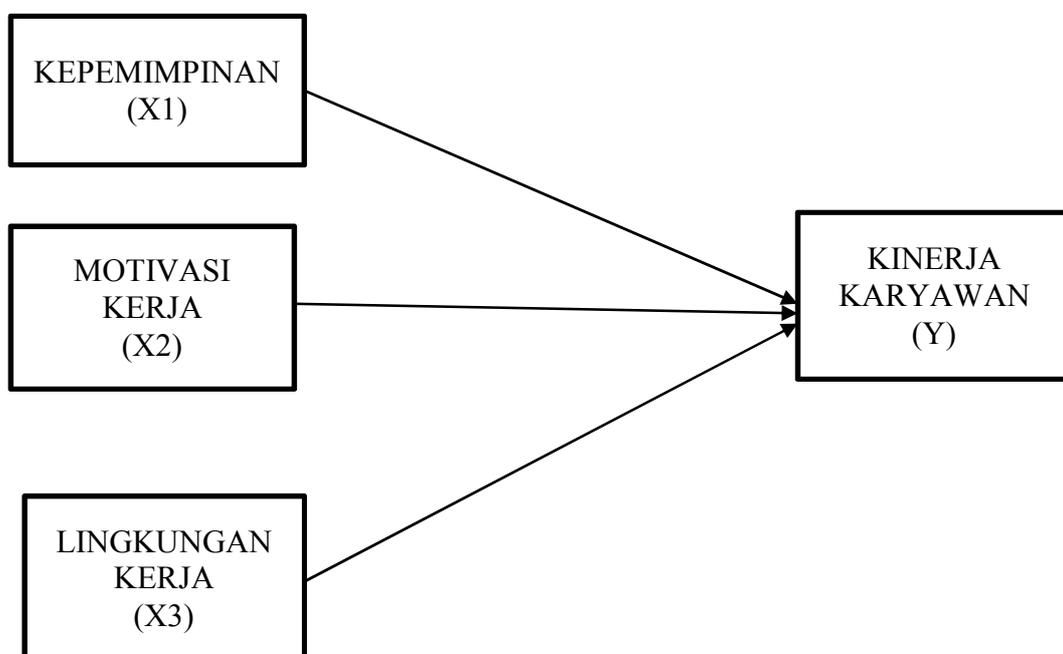
2.1.6.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan proses memotivasi pihak lain untuk bekerja sesuai dengan tujuan tertentu. Dengan melalui kepemimpinan yang baik, dapat membuat visi perusahaan dapat dicapai dengan lebih mudah. Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan suatu tindakan-tindakan yang dapat dilihat dari perspektif pribadi, terutama organisasi. Dengan adanya motivasi secara tidak langsung dapat mengharapkan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Sehingga tujuan awal yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan tepat waktu. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya dan tanggung

jawabnya. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman yang memungkinkan para karyawan bekerja dengan optimal. Menurut Harahap (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

2.1.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir penelitian maka hipotesis diajukan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Betlehem Bandar Baru
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Betlehem Bandar Baru
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Betlehem Bandar Baru
4. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Betlehem Bandar Baru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 16-17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan suatu proses dalam menemukan pengetahuan dan dengan menggunakan data berdasarkan angka yang valid untuk pengumpulan data dan pengukuran terhadap suatu penelitian yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian yang memaparkan tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Betlehem Bandar Baru yang beralamat di Jln. Jamin Ginting, Km. 47. Kec. Sibolangit. Waktu penelitian dilakukan pada 17 Maret 2022 – 18 Juli 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:135), 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. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Bethlehem Bandar Baru berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung berdasarkan berbagai pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada karyawan Yayasan Betlehem Bandar Baru. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan Betlehem Bandar Baru.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014: 225) data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, artikel jurnal, data instansi pendidikan, dan data-data ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Metode pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner yang ditujukan kepada responden tentang tanggapan atau pandangannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini, maka perlu definisi operasional variabel dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional yaitu suatu usaha yang dilakukan untuk mengukur dan mendeteksi variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian.

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Menurut Harahap (2017), kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analistis 2. Keterampilan Berkomunikas 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan 	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Sanjaya (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Usaha untuk maju 3. Rekan kerja 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Ketekunan 6. Pemanfaatan waktu 	Skala Likert

	<p>tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.</p>		
<p>Lingkungan Kerja (X3)</p>	<p>Menurut Astuti (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	<p>Skala Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quality (Kualitas) 2. Quantity (Kuantitas) 3. Timeliness (Ketepatan waktu) 4. Cost effectiveness (Efektivitas biaya) 5. Need for 	<p>Skala Likert</p>

	telah diberikan kepadanya	supervision (Pengawasan 6. Interpersonal impact (Hubungan antar perseorangan	
--	---------------------------	---	--

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

3.7 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang individu ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono 2016: 93). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber : Diolah oleh peneliti 2022

3.8 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan melalui uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi $< 0,05$. Bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut adalah valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni 2015: 110). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi penting karena merupakan salah satu syarat pengujian parametric-test. Dalam uji normalitas, untuk menentukan normal tidaknya suatu data adalah dengan melihat nilai Sig. dibagian Kolmogorov-Smirnov, apabila angka sig menunjukkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen). Jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinieritas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melihat nilai tolerance dan variance implanation faktor (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance > 0.10 dan bila nilai VIF < 10.00 .

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri atas kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad \text{dimana :}$$

Y : Kinerja karyawan

X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi kerja

X3 : Lingkungan kerja

α : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi X1, X2 dan X3

e : Standar eror

3.11. Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan,

motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang merupakan variable dependennya.

Uji t dimaksud untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Bentuk pengujiannya yaitu:

H0: b_1, b_2 dan $b_3 = 0$, artinya (variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H1: b_1, b_2 , dan $b_3 \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan ketentuan:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H1 diterima

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho: $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan(X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja(X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Bethlehem

H1: $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Bethlehem Bandar Baru.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan Suliyanto (2011: 16).

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H1 diterima
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima

3.12. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

(Ghozali, 2018: 97).