

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
TAMIANG LAYANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:

SITI TAYYIBAH
NIM 1704120666

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
TAHUN 2021 M/1443 H**

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang

NAMA : SITI TAYYIBAH

NIM : 1704120666

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH

JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, September 2021

Menyetujui

Dosen Pembimbing I,



Muhammad Lainal Arifin, M.Hum
NIP 197506202003121003


Dosen Pembimbing II,



Novi Angga Safitri, M.M.,
NIP 199111152019032012

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam,



Dr. Drs. Sabian Utsman, S. H., M.Si.
NIP 196311091992031004

Ketua Jurusan
Ekonomi Syariah,



Enriko Tedja Sukmana, S.Th.L., M.Si.
NIP 19840321 201101 1 012

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**
Saudari Siti Tayyibah

Palangka Raya, September 2021
Kepada
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi
IAIN Palangka Raya
di-
Palangka Raya

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

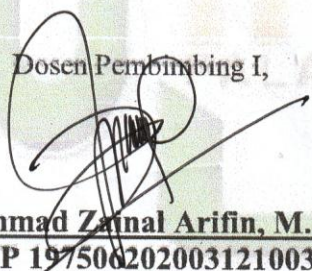
Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan perbaikan seperlunya,
maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : **Siti Tayyibah**
NIM : **1704120666**
Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA TAMIANG
LAYANG**

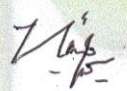
Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah.
Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warrahmatullah Wabarrakatuh.

Dosen Pembimbing I,


Muhammad Zainal Arifin, M.Hum
NIP 197506202003121003

Dosen Pembimbing II,


Novi Angga Safitri, M.M.,
NIP 199111152019032012

LEMBARAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA TAMIANG LAYANG”. Oleh Siti Tayyibah, NIM : 1704120666 telah dimunafasahkan oleh tim Munafasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 22 September 2021

Palangka Raya, 28 September 2021

TIM PENGUJI

1. Sofyan Hakim, SE. SAP. MM. MAP (.....)
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Ibnu Al Saudi, M.M (.....)
(Penguji I)
3. Muhammad Zainal Arifin, M.Hum (.....)
(Penguji II)
4. Novi Angga Safitri, M.M (.....)
(Sekretaris/Penguji)

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Sabian Utsman, S.H., M.Si.
NIP. 196311091992031004

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA TAMIANG
LAYANG**

ABSTRAK

Oleh: Siti Tayyibah

NIM 1704120666

Kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian disuatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus dilakukan upaya-upaya agar kinerja karyawan meningkat, karena karyawan merupakan penunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang; 2) Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang; 3) Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jenis penelitian *expost facto*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang. Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,715 yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas yaitu (lingkungan kerja dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh yaitu sebesar 71,5%, terhadap variabel terikat yaitu (kinerja) sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil yang didapatkan dari uji F yaitu sebesar 68,941 maka sesuai dengan kriteria uji F tersebut maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara serentak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP
TOWARDS PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF
RELIGION TAMIANG LAYANG**

ABSTRACT

By: Siti Tayyibah

NIM 1704120666

Employee performance is one of the work activities carried out by employees which is usually used as a basis for assessment in an organization. To improve employee performance, efforts must be made to increase employee performance, because employees are supporting the success of an organization in achieving its goals. The formulation of the problem in this study are 1) How does the work environment influence employee performance at the Tamiang Layang Ministry of Religion Office; 2) How is the influence of leadership on employee performance at the Tamiang Layang Ministry of Religion Office; 3) How the influence of the work environment and leadership on employee performance at the Tamiang Layang Ministry of Religion Office. This study aims to determine how much influence the work environment and leadership have on employee performance at the Tamiang Layang Ministry of Religion Office.

*This study uses a quantitative approach. With the type of *expost facto* research. The data collection method in this study used a questionnaire and documentation. The population in this study amounted to 58 employees in the Office of the Ministry of Religion Tamiang Layang. While the sample in this study amounted to 58 people using total sampling technique or saturated sample. While the data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS 26.*

*The results of this study indicate that the work environment and leadership have a significant effect on employee performance at the Tamiang Layang Ministry of Religion Office. The result of the coefficient of determination (R^2) is 0.715 which implies that the independent variable (work environment and leadership) has an influence of 71.5%, on the dependent variable (performance) while the remaining 28.5% is influenced by other variables. The results obtained from the *F* test that is equal to 68.941 then according to the criteria of the *F* test then H_0 is rejected. This means that the variables of the work environment and leadership simultaneously have a positive or significant effect on the performance of employees at the Tamiang Layang Ministry and Religion office.*

Keywords: Work Environment, Leadership, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur kepada Allah SWT berkat nikmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang” disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program setara-1 pada jurusan Ekonomi Syariah IAIN Palangka Raya, dapat terselesaikan. Proses penyusunan proposal skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik oleh peneliti berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yth. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag, selaku rektor IAIN Palangka Raya.
2. Yth. Bapak Dr. Sabian, S.H.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.
3. Yth. Bapak Enriko Tedja Sukamana, M.Si, selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.
4. Yth. Ibu Jelita M.SI selaku ketua program studi Ekonomi Islam selama peneliti menjalankan perkuliahan.
5. Yth. Bapak Zainal Arifin, M.Hum selaku dosen pembimbing 1 (satu), yang telah memberi bimbingan dan arah dalam penyusunan proposal skripsi ini.
6. Yth. Ibu Novi Angga Safitri, M.M selaku dosen pembimbing 2 (dua), yang telah memberi bimbingan dan arah dalam penyusunan proposal skripsi ini.
7. Yth. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.

8. Ayah saya (Gunawan) dan kepada Ibu saya (Norhalidah) serta saudara-saudara saya tercinta, yang dengan tulus ikhlas mendoakan dan menantikan keberhasilan studi penulis.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i IAIN Palangka Raya yang turut memberikan motivasi dan membantu selama penulis menjalankan studi.

Palangka Raya, September 2021

Siti Tayyibah



PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Tayyibah
Nim : 1704120666
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang ” adalah benar karya saya sendiri. Jika kemudian hari karya ini terbukti merupakan duplikat atau plagiat dari karya orang lain, maka saya siap menanggung resiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 15 September 2021



SITI TAYYIBAH

NIM 1704120666

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Al-quran Surah An-Nahl ayat 97, artinya : *Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Ṣā'</i>	Ṣ	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	H .	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Ḍal</i>	Ḍ	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S	Es
ش	<i>Syīn</i>	Sy	es dan ya
ص	<i>Ṣād</i>	Ṣ	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	d .	de titik di bawah
ط	<i>Tā'</i>	Ṭ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	Z .	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	...'	koma terbalik (di atas)

غ	<i>Gayn</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
م	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ya

B. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعاقدين	Ditulis	<i>muta'āqqidīn</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	Ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul-fitri</i>

D. Vokal Pendek

—َ—	Fathah	Ditulis	A
—	Kasrah	Ditulis	I
—ُ—	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang:

Fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	Ā
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	Ī
مجيد	Ditulis	<i>Majīd</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap:

Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
PERSYARATAN ORISINILITAS	viii
MOTTO	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Kajian Teori dan Konsep	11
1. Lingkungan Kerja.....	12
2. Kepemimpinan.....	15
3. Kinerja.....	17
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel.....	39

D. Populasi dan Sampel Penelitian	42
1. Populasi	42
2. Sampel.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Angket	44
2. Dokumentasi	50
F. Uji Instrumen Penelitian	51
1. Validitas Penelitian	51
2. Reliabilitas Penelitian.....	56
G. Teknik Pengolahan Data	60
H. Uji Prasyarat Analisis.....	61
1. Uji Normalitas.....	61
2. Uji Linearitas.....	61
I. Analisis Data	62
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
2. Uji Serentak (uji F).....	63
3. Uji Signifikansi Parsial (uji t)	64
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
J. Sistematika Penulisan.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	67
1. Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Timur	67
2. Visi dan Misi	68
B. Penyajian Data	69
C. Uji Keabsahan Data.....	79
D. Hasil Analisis Data.....	84
E. Pembahasan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang ...	43
Tabel 3.3 Kisi-kisi pernyataan yang digunakan dalam angket	46
Tabel 3.4 Keputusan Validitas Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)	53
Tabel 3.5 Keputusan Validitas Variabel X_2 (Kepemimpinan).....	54
Tabel 3.6 Keputusan Validitas Variabel Y (Kinerja).....	55
Tabel 3.7 Tingkat Keandalan Cronbach Alpha Nilai Cronbach's Alpha	57
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Lingkungan Kerja).....	58
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Kepemimpinan).....	59
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja).....	59
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	70
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jawaban	
Responden Variabel Kepemimpinan (X_2)	73
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	76
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	83
Tabel 4.7 Hasil Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	84
Tabel 4.8 Hasil Uji $-t$ Variabel Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan..	86
Tabel 4.10 Hasil Uji $-t$ Variabel Kepemimpinan.....	87
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Serempak (Uji F)	89

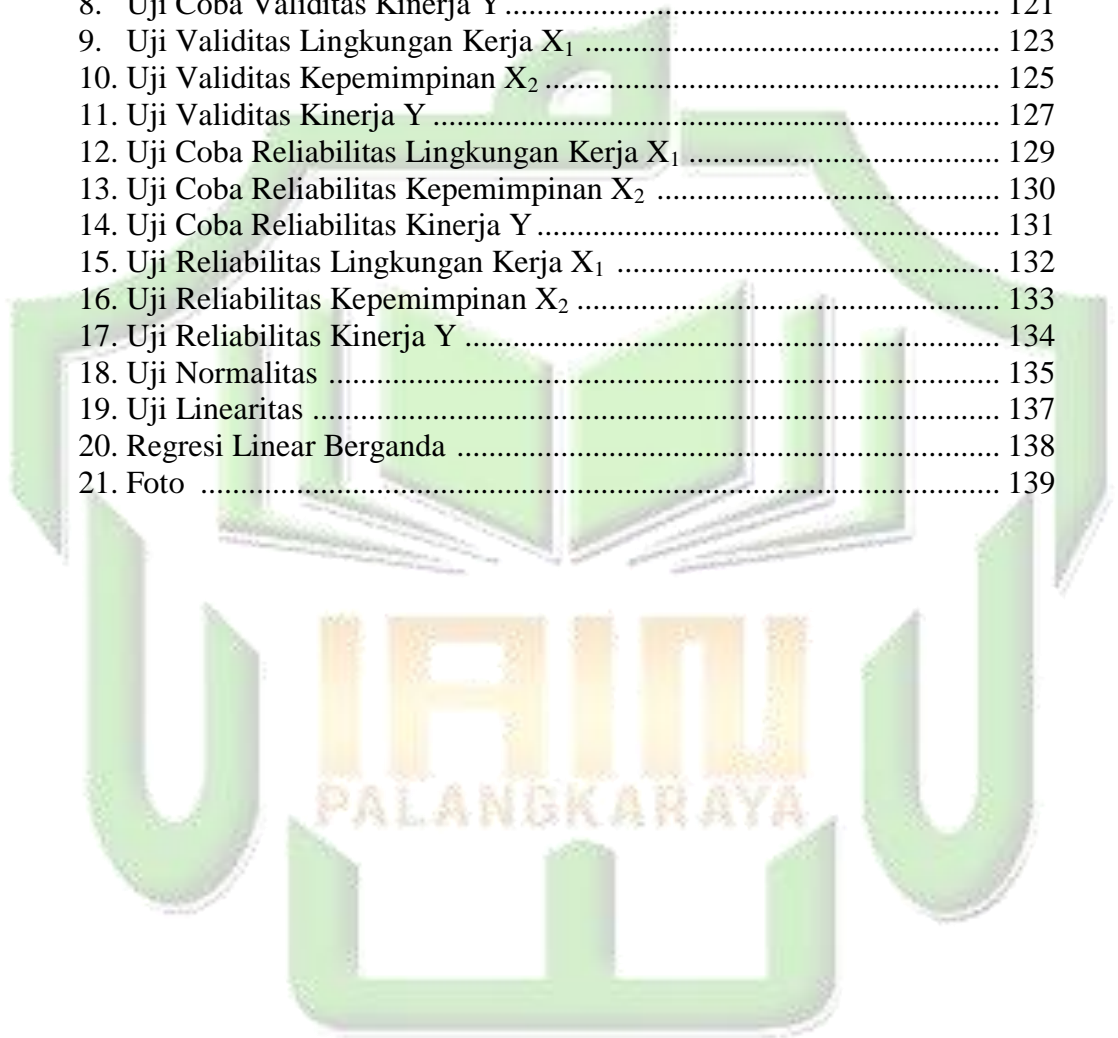
DAFTAR BAGAN

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.5 Grafik Histogram.....	81



DAFTAR LAMPIRAN

1. Perbandingan Penelitian Terdahulu	102
2. Kuesioner Penelitian	104
3. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja X_1	108
4. Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan X_2	111
5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Y	114
6. Uji Coba Validitas Lingkungan Kerja X_1	117
7. Uji Coba Validitas Kepemimpinan X_2	119
8. Uji Coba Validitas Kinerja Y	121
9. Uji Validitas Lingkungan Kerja X_1	123
10. Uji Validitas Kepemimpinan X_2	125
11. Uji Validitas Kinerja Y	127
12. Uji Coba Reliabilitas Lingkungan Kerja X_1	129
13. Uji Coba Reliabilitas Kepemimpinan X_2	130
14. Uji Coba Reliabilitas Kinerja Y	131
15. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja X_1	132
16. Uji Reliabilitas Kepemimpinan X_2	133
17. Uji Reliabilitas Kinerja Y	134
18. Uji Normalitas	135
19. Uji Linearitas	137
20. Regresi Linear Berganda	138
21. Foto	139



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan utama dari suatu organisasi adalah menjalankan kebijakan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia agar dapat bersaing dengan negara maju. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses *rekrutmen*, *training* sampai proses *maintainnya*.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga mampu meraih prestasi kerja.¹ Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas di bidang agama yaitu memberikan pelayanan di bidang keagamaan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 58 orang. Upaya yang dilakukan dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini masih belum optimal.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi

¹Rio Adi Pradana, “*Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” Skripsi, Surakarta: UM Surakarta, 2017, h. 12.

perkembangan organisasi. Menurut Richard L, Hughes, Robert C. Ginnett dan Gordon J, Corphy (2002), kepemimpinan merupakan suatu sains (*science*) dan seni (*arts*).

Menurut penelitian terdahulu Mardana, Dian Eka (2020) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember*". Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Jember". Studi ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Senyum Media Stationery Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan yaitu pada lingkungan kerja yang artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.² Sedangkan menurut penelitian Wulan Meri Yani (2016) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PETRO PAPUA ENERGI DURI Kabupaten Bengkalis*". Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Petro Papua Energi Duri Kabupaten Bengkalis, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

²Dian Eka Mardana, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember*", Skripsi (Jember: Universitas Muhammadiyah, 2020), h. 73.

sedangkan lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.³

Lingkungan kerja yang terdiri dari dimensi fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan tidak dapat dipisahkan untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif seperti penerangan, sirkulasi udara, ruangan kerja yang nyaman, kebersihan, tata letak, hubungan dengan sesama rekan kerja dan atasan, serta terjalinnya komunikasi yang baik mampu menghasilkan kinerja yang paling memuaskan demi tercapainya tujuan perusahaan.⁴

Sebagai suatu sains kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori dan penelitian ilmiah. Kepemimpinan juga merupakan seni, yaitu kepemimpinan diterapkan dalam praktik memimpin system social. Orang yang menguasai ilmu kepemimpinan belum tentu jadi pemimpin yang baik.

Banyak pemimpin sukses tak pernah mempelajari ilmu kepemimpinan secara khusus. Akan tetapi, bukan berarti ilmu kepemimpinan tak ada manfaatnya. Salah satu fungsi ilmu kepemimpinan adalah membimbing praktik profesi. Dengan menguasai ilmu

³Wulan Meri Yanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PETRO PAPUA ENERGI DURI Kabupaten Bengkalis”, Skripsi (Riau: UIN, 2016) h. 2.

⁴Ita Kusumastuti dkk, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta”, *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, Vol: 3 No. 1, September 2019, 46.

kepemimpinan seorang pemimpin dapat menggunakannya untuk menganalisis lingkungan dan taktik-taktik memengaruhi yang akan digunakannya.⁵ Kepemimpinan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja pegawainya, sehingga seorang atasan harus mampu memimpin pegawainya dengan bijaksana dan profesional. Dengan demikian pegawai merasa dihargai dan akan dapat meningkatkan kinerjanya.⁶

Menurut hasil pra observasi yang telah dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang, terdapat permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik yaitu terdapat beberapa ruang kerja yang terlalu sempit sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan, banyaknya berkas yang menumpuk, warna dinding yang kurang memadai, serta penerangan yang belum memadai sehingga menghambat karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Ada juga permasalahan lainnya seperti absensi kehadiran karyawan dari tahun 2019-2020 yang tidak stabil, ada yang datang terlambat dan pulang lebih awal yang menyebabkan penyelesaian tugas kurang optimal. Bahkan permasalahan lainnya juga khususnya terhadap kepemimpinannya yang kurang memperhatikan kinerja karyawannya sehingga masih terdapat ketidakadilan dalam pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan

⁵Wirawan, *Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 18.

⁶Faizal Ahrul Maulana, “*Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Wilayah II)*”, Skripsi (Jakarta: UIN, 2016), h. 20.

Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang ?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang ?

C. Tujuan Penelitian

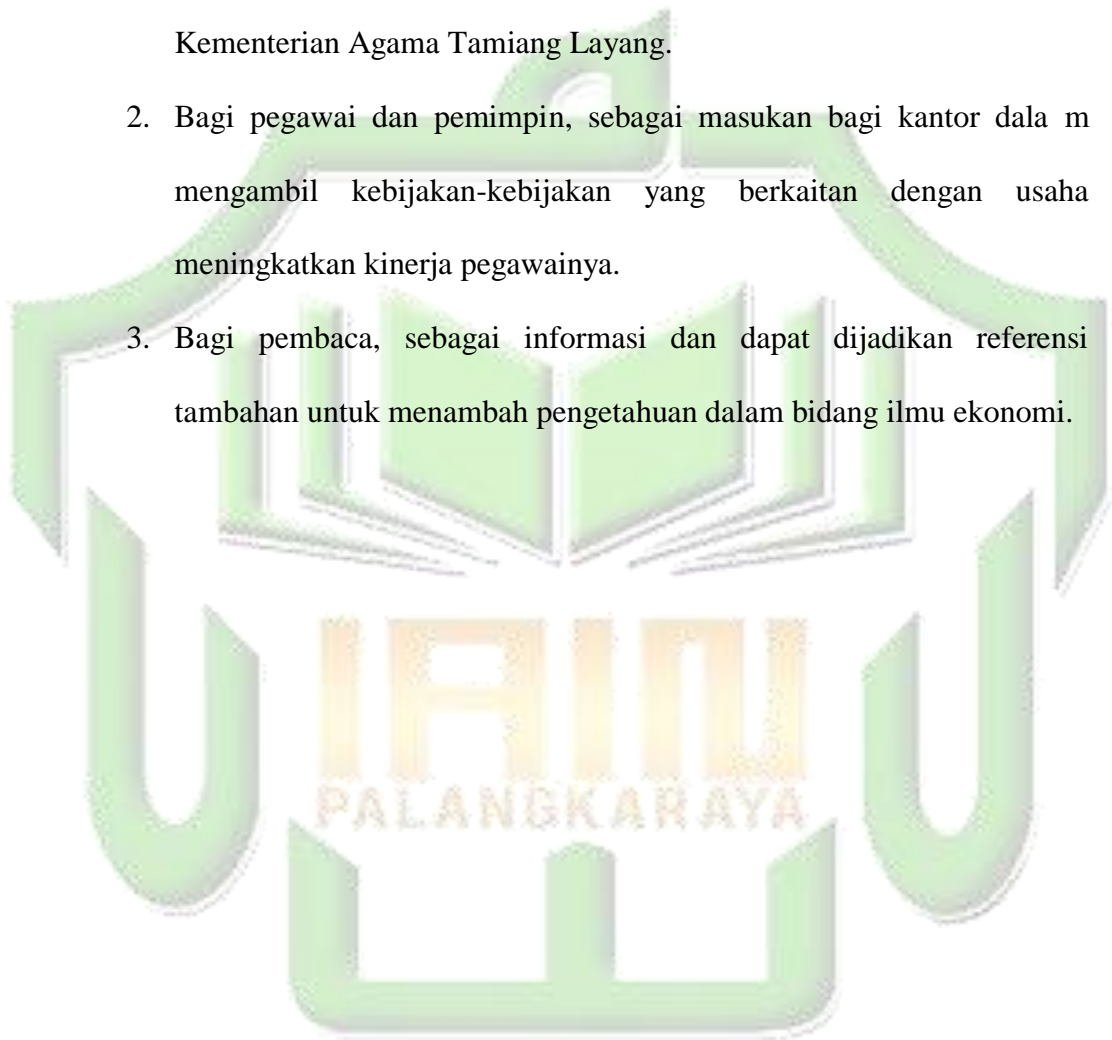
Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang.
2. Bagi pegawai dan pemimpin, sebagai masukan bagi kantor dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Bagi pembaca, sebagai informasi dan dapat dijadikan referensi tambahan untuk menambah pengetahuan dalam bidang ilmu ekonomi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada studi literatur ini, penulis mencantumkan 5 penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini adalah :

Penelitian Pertama, Faizal Ahrul Maulana Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2016, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada inspektorat jenderal kementerian agama wilayah II). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Agama.⁷

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Agama. (2) Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Agama. (3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementeria

Agama. (4) Kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Agama. Manfaat pada

⁷Faizal Ahrul Maulana, "*Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Wilayah II)*", Skripsi, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2016, h. 11, t.d.

penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai acuan pada teori kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian Kedua, Ratna Budi Astutik Mahasiswa Universitas Islam Malang 2018, dengan judul Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Batu- Jawa Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantorr kementerian agama kota Batu, untuk mendiskripsikan kendala yang muncul dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Batu dan untuk menawarkan solusi yang dapat diberikan sehingga dapat meminimalisir kendala-kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Batu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang paling baik dalam membentuk variabel motivasi kerja adalah kondisi kerja dengan loading factor tertinggi sebesar 0,703. Dengan demikian apabila pihak manajemen ingin meninggikan variabel motivasi kerja maka rekomendasi secara statistik mengenai indikator perlu diprioritaskan untuk diperbaiki adalah indikator statistik kerja, indikator yang paling baik dalam membentuk variabel kepemimpinan adalah perfeksionis dengan loading factor tertinggi sebesar 0.794. Dengan demikian apabila pihak manajemen ingin meninggikan nilai variabel kepemimpinan maka rekomendasi secara statistik mengenai indikator perlu diprioritaskan untuk diperbaiki adalah indikator perfeksionis dan indikator yang paling baik dalam membentuk variabel kinerja adalah kewirausahaan dengan loading faktor sebesar 0,837. Dengan demikian apabila pihak manajemen ingin meninggikan nilai variabel kinerja maka rekomendasi secara statistik mengenai indikator perlu

diprioritaskan untuk diperbaiki adalah indikator kewirausahaan.⁸ Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai acuan pada teori kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

Penelitian Ketiga, Nursan Makian Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda 2019, dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Samarinda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian agama kota Samarinda.

Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui uji t diperoleh nilai beta sebesar 0,103 dan nilai t hitung sebesar 0,364 dengan nilai signifikan 0,718 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,718 > 0,05$), t tabel sebesar 1,694 yang berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,364 < 1,694$), dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (H_0 diterima dan H_a ditolak). Sedangkan berbanding terbalik dengan variabel disiplin kerja sebab sangat memberikan pengaruh yang signifikan yaitu dengan nilai beta sebesar 0,786 dan nilai t hitung sebesar 3,544 dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), t tabel sebesar 1,694 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,544 > 1,694$), dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dari penelitian tersebut

⁸Ratna Budi Astutik, "Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Batu- Jawa Timur", Skripsi, Malang: Universitas Islam, 2018, h. 08. t.d.

maka yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda yaitu variabel disiplin dengan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,544 > 1,694$), maka (H_0 ditolak dan H_a diterima).⁹ Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai acuan pada teori lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian Keempat, Yetti Syamsinar Mahasiswa Universitas Negeri Padang 2017, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. (3) terdapat pengaruh tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. (5) terdapat pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kantor Kementerian Agama Padang.¹⁰ Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai acuan pada teori lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian Kelima, Rio Adi Pradana Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta 2017 , dengan judul Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus

⁹Nursan Makian, "*Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda*", Skripsi, Samarinda: Universitas Muhammadiyah, 2019, h. 06, t.d.

¹⁰Yetti Syamsinar, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang*", Skripsi, Padang: Universitas Negeri, 2017, h. 03, t.d.

pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kerja pegawai. Sementara itu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹¹ Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai acuan pada teori kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Untuk memudahkan melihat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan peneliti teliti, maka peneliti membuat tabel indikator perbandingan dan persamaan. Adapun uraian dari penelitian terdahulu, sebagaimana telah terlampir sebagai lampiran dibuat oleh peneliti. “Daftar tabel tentang perbandingan penelitian terdahulu bisa dilihat dilampiran pada halaman 78” .

B. Kajian Teori dan Konsep

1. Kerangka Teori

Menurut Siagian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, serta motivasi.¹² Sementara itu kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individual dalam

¹¹Rio Adi Pradana, “*Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun)*”, Skripsi, Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2017, h. 02, t.d.

¹²Sungkono dkk, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang*”, Jurnal Buana Ilmu, Universitas Perjuangan Karawang, Vol : 4 No. 2, Tahun 2016.

mengaktualisasikan diri. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seseorang muslim dalam bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Ketika seorang pegawai jujur dan amanah atas segala tugas dan kewajibannya maka ia akan memetik hasil dari kejujuran dan sikap amanahnya yaitu tidak hanya dalam bentuk penghargaan di dunia tetapi juga di akhirat.¹³

a. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

¹³Ima Amaliah dkk, “Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja”, Jurnal MIMBAR, Vol: 29 No. 2, Desember 2013.

Definisi lingkungan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terdiri dari dua suku kata yang terpisah, lingkungan artinya daerah atau kawasan dan kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu. Sedangkan lingkungan kerja menurut istilah adalah segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang lingkungan kerja, diantaranya menurut Potu lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.¹⁴

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.¹⁵ Menurut Alex S. Nitisemito lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja.

Menurut Sukanto dan Indriyo lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan

¹⁴Henry Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h. 24.

¹⁵Universitas Psikologi, <https://www.universitaspikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html?m=1>, diakses pada tanggal 05 Mei 2019, pada pukul 08.00 WIB.

kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja. Menurut Saydam mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.¹⁶ Sedangkan menurut peneliti, lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan tentram. Sehingga dapat mempengaruhi para pegawainya agar bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang sudah ditentukan pihak instansi.

¹⁶Nela Pima Rahmawati dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2 Maret 2014, 03.

b. Teori Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan mengandung arti “perihal pemimpin, dan cara memimpin”. Secara terminologi, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok di dalam usaha mengarahkan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.¹⁷ Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Kast dan James E. Rosenzweig mengatakan bahwa kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka memengaruhi orang lain untuk ikut.

Menurut Wahyudin berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.¹⁸ Menurut Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan menurut penulis, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain atau suatu kelompok agar berperilaku seperti yang dikehendakinya dan tercapainya tujuan bersama.

Menurut Sutrisno teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori

¹⁷Ginanjar Sigit, “*Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*”, Skripsi, Semarang: Universitas Di Ponegoro, 2012, h. 10.

¹⁸Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2013, h. 157.

sifat, teori perilaku, dan teori kepemimpinan situasional. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan yaitu:

1) Teori Sifat

Teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas.

2) Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

3) Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segalasiswa.¹⁹

c. Teori Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti kinerja adalah sesuatu yang dicapai, arti lainnya dari kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan. Istilah kinerja berasal dari *job performance*, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰ Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kinerja, diantaranya menurut Rue dan Byar mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

Menurut Suntoro bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi

¹⁹Ayunita, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Karo", *Skripsi*, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2019, h. 28.

²⁰Surya Dharma, "Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, h. 25.

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Gibson bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.²¹ Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan Prawirosentono kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Menurut Dharma kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan

²¹*Ibid*, h. 27.

yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.

- 3) Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan menurut peneliti, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau suatu kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

2. Kerangka Konsep

a. Lingkungan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia lingkungan kerja terdiri dari dua suku kata yang dibahas terpisah. Lingkungan adalah daerah (kawasan dsb) yang termasuk di dalamnya, sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah daerah, tempat, atau kawasan (perusahaan atau organisasi) dimana seseorang atau

kelompok (karyawan) melakukan kegiatan.²² Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini karyawan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

1) Jenis Lingkungan Kerja

Dimensi atau indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti terbagi menjadi dua yaitu ;

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Sihombing lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik

²²Arik Prasetya dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol: 8 No. 2, Maret 2014, h. 5.

untuk peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Nitisemito beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti 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. Sedangkan menurut Nitisemito lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik

meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Sedangkan Menurut Ahyari faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar sesama karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.²³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa

²³Nela Pima Rahmawati dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2 Maret 2014, 04.

lingkungan kerja fisik merupakan kondisi eksternal yang berada di luar diri pegawai sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berasal dari keadaan internal dalam diri individu maupun hubungan antar individu.²⁴

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnyarancangan sistem kerja yang efisien. Berikut ini terdapat beberapa faktor menurut Soedarmayanti, yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran

²⁴Universitas Psikologi, <https://www.universitapsikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html?m=1>, diakses pada tanggal 05 Mei 2019, pada pukul 08.00 WIB.

bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurangjelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan karyawan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan/dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, 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 kelembapan 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 antara panas tubuh dengan suhu

disekitarnya.

c) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan.

d) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu populasi 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 produktivitas kerja meningkat.

e) Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya,

tata warna tidak perlu dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang- kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f) 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 adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Soedarmayanti adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Kebersihan
- 3) Warna dinding
- 4) Sirkulasi Udara
- 5) Keamanan
- 6) Suara bising

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Soedarmayanti adalah

sebagai berikut:²⁵

- 1) Hubungan dengan atasan
- 2) Hubungan sesama rekan kerja
- 3) Komunikasi
- 4) Tanggung jawab

b. Kepemimpinan

Secara harfiah kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.²⁶

Kemampuan manajerial seseorang tidak diukur dengan menggunakan kriteria kemampuan operasional karena kriteria tersebut diterapkan kepada mereka yang bertugas sebagai pelaksana melainkan dengan menggunakan tolak ukur kemampuan dan keterampilan memengaruhi orang lain yaitu para bawahan masing-masing agar mereka bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa. Sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal, bahkan kalua mungkin maksimal, demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya.²⁷

²⁵Ayunita, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Karo", Skripsi, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2019, h. 23

²⁶Kartini Kartono, "Pemimpin dan Kepemimpinan", Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014, h. 15.

²⁷Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi ...*, h. 154.

1) Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Bersifat adil dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Memberi sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- c) Mendukung tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

- d) Menciptakan rasa aman setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- e) Sumber inspirasi seorang pimpinan pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.²⁸

c. Kinerja

Istilah kinerja (*performance*) menurut The Scriber dalam Kamus Bantam Englis Dictionary yang dikemukakan oleh Prawirosentono bahwa kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa entries sebagai berikut :

- 1) Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan
- 2) Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar.
- 3) Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan.

²⁸Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, h. 12.

- 4) Menggambarkan dengan suara atau alat music.
- 5) Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab.
- 6) Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
- 7) Memainkan pertunjukan music.
- 8) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja secara organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

1) Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan.

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja samaa dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kinerja yang

telah ditetapkan sebelumnya. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.²⁹

2) Unsur-unsur Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- c) Pencapaian tujuan organisasi.
- d) Periode waktu tertentu.
- e) Tidak melanggar hukum.
- f) Sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut, kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh

²⁹Ashadi Jambak, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Barus (Studi kasus pada Pelabuhan KUPP Kelas III Barus Kabupaten Tapanuli-Tengah)”, Skripsi, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2018, h. 45.

berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Faktor intern yang memengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Adapun pengaruh ekstern antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.³⁰

³⁰Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi ...*, h. 214.

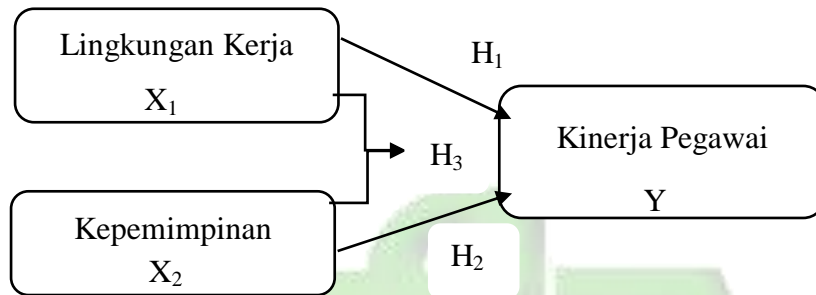
C. Kerangka Pikir

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada karyawan kantor Kementerian Agama Tamiang Layang. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda. Langkah pertama yang digunakan adalah uji kualitas yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya menggunakan uji analisis yang terdiri dari normalitas dan linearitas. Kemudian dilanjutkan dengan menguji hipotesis yang terdiri dari uji F, uji t dan uji R^2 . Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



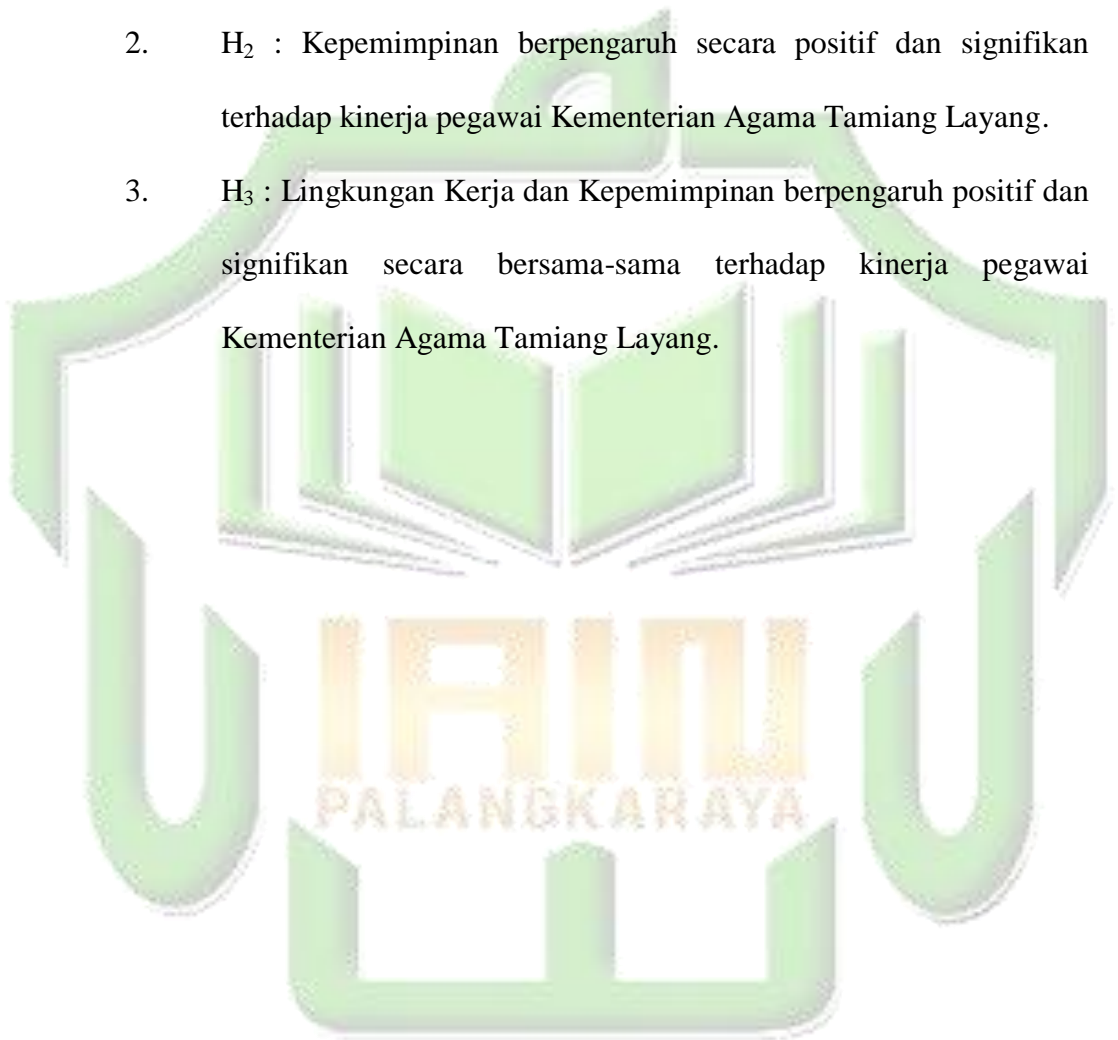
Keterangan :

1. H₁ adalah sebagai lingkungan kerja yang mana akan diuji dengan variabel Y.
2. H₂ adalah sebagai kepemimpinan yang mana akan diuji sesuai dengan variabel Y.
3. H₃ adalah kinerja pegawai yang mana akan diteliti sesuai dengan variabel X
4. Tanda panah menunjukkan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yang menunjukkan bahwa suatu variabel akan menyebabkan atau mempengaruhi variabel lainnya.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

1. H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang.
2. H_2 : Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang.
3. H_3 : Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden. Penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks.³¹ Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.³²

Permasalahan yang diutarakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Ex Post Facto* yaitu untuk mengkaji hubungan sebab akibat bersumber pada pengamatan terhadap akibat dan mencari penyebab melalui pengumpulan data. Metode penelitian *Ex Post Facto* dilakukan untuk meneliti kejadian yang telah berlalu dan kemudian diruntut untuk mengetahui penyebab kejadian tersebut. Dengan kata lain, penelitian *Ex Post Facto* dilakukan untuk mencari kembali sesuatu yang menjadi penyebab terjadinya sesuatu pada suatu fenomena.

³¹Afid Burhanudin, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, <https://www.google.com/amp/s/afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/amp/>, diakses pada tanggal 21 Mei 2013, pada pukul 19.00 WIB.

³²Afid Burhanudin, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, <https://www.google.com/amp/s/afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/amp/>, diakses pada tanggal 21 Mei 2013, pada pukul 19.00 WIB.

Penelitian *Ex Post Facto* terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. *Causal research* (penelitian korelasi) adalah penelitian yang berguna untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara beberapa variabel.
2. *Causal comparative research* (penelitian kausal komparatif), adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab dan akibat berdasarkan pengamatan pada akibat dan mencari faktor yang kemungkinan menjadi penyebabnya.³³

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama di Tamiang Layang. Dilaksanakan selama dua bulan setelah peneliti mendapat rekomendasi dari lembaga Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya untuk meneliti. Penelitian ini dilakukan dengan tenggang waktu selama dua bulan setelah seminar proposal, menurut hemat penelitian cukup untuk mengumpulkan data yang valid berhubungan dengan penelitian.

³³Rahmat Winarwan, *Penelitian Lapangan , Kelebihan, dan Kekurangan*, <https://rahmatwinarwan92.blogspot.com/2018/11/pengertian-penelitian-lapangan.html?m=1>, diakses pada tanggal 03 November 2018, pada pukul 15.00 WIB.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Tamiang Layang yang beralamat di Jalan A. Yani Km.04 Tamiang Layang kode Pos. 73600, Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Untuk memberikan dan mempermudah pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi yang akan diteliti, dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Lingkungan Kerja (X_1)	Keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.	1. Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan 2. Suara 3. Bising 4. Warna 5. Dinding 6. Kebersihan 7. Udara 8. Keamanan	<i>Interval</i>

		2. Lingkungan kerja non fisik	1. Komunikasi 2. Hubungan dengan atasan 3. Tanggung jawab 4. Hubungan sesama karyawan	
Kepemimpinan (X ₂)	Proses mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu	1. Bersifat adil	1. memberikan kesempatan mengikuti jenjang karir 2. tidak ada perbedaan tertentu	<i>Interval</i>
		2. Memberi sugesti	1. memberikan teladan yang baik 2. memberikan dorongan semangat	
		3. Mendukung tercapainya tujuan	1. inisiatif yang tinggi untuk memberikan ide-ide 2. melakukan pendekatan	
		4. Menciptakan rasa aman	1. mencari jalan keluar dalam menyelesaikan setiap masalah 2. membuat peraturan	

		5. Sumber inspirasi	1. gaya dalam berbicara selalu ramah dan santun 2. selalu berpenampilan rapi	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas	1. pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target 2. kepuasan terhadap pencapaian kerja	<i>Interval</i>
		2. Kualitas	1. kesempurnaan tugas 2. persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan	

		3. Ketepatan waktu	1. kedisiplinan pekerjaan dengan tepat waktu 2. pentingnya waktu dalam suatu pekerjaan	
		4. Kehadiran	1. tepat waktu 2. pulang tepat waktu	
		5. Kemampuan bekerja sama	1. mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan 2. saling komunikasi	

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

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

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kementerian Agama Tamiang Layang yang berjumlah 58 orang sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai di Kantor Kementerian Agama (KUA) Tamiang Layang

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah pegawai
Pegawai Negeri Sipil	20	11	31
Non Pegawai Negeri Sipil	15	12	25
Jumlah	35	23	58

Sumber : diolah peneliti 2021

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).³⁴

Penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sumber data yaitu sebagai sampel peneliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yang dimaksud total sampling disini adalah peneliti menggunakan semua

³⁴Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: 2015, h. 81.

populasi sebagai sampel. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono “Sample jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota dijadikan sampel”.³⁵ Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 58 orang karyawan yang berada di Kantor Kemenag Tamiang Layang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, ada beberapa cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif, masing-masing teknik tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dari yang lain serta mempunyai kelebihan dan kekurangan.³⁶ Oleh sebab itu, peneliti harus mempertimbangkan hal tersebut dalam memilih teknik agar sesuai dengan tujuan dan desain pendidikan.³⁷

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel

³⁵Rissa Metia Putri, “Pengaruh Latihan Letters Agility Terhadap Peningkatan Kelincahan pada Siswa SMAN 2 Cianjur Dalam Ekstrakurikuler Bola Basket”, Skripsi, Cianjur: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014, h. 31.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, h. 137.

³⁷Neni Hanunidah, *Metode Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta : Media Akademi, 2017, h.

yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.³⁸

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dalam suatu penelitian. Yang dimaksud dengan sikap menurut Thurstone ialah 1) pengaruh atau penolakan, 2) penilaian, 3) suka atau tidak suka, 4) kepositifan atau kenegatifan terhadap suatu objek psikologis. Biasanya sikap dalam skala likert diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral sampai ke yang paling positif dalam bentuk sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju (STS) diberi angka 1,
- b. Tidak setuju (TS) diberi angka 2,
- c. Tidak tahu (netral) diberi angka 3,
- d. Setuju (S) diberi angka 4, dan
- e. Sangat setuju (SS) diberi angka 5.

³⁸*Ibid*, h. 165

Tabel 3.3

Kisi-kisi pernyataan yang digunakan dalam angket

Variabel	Indikator	Item pernyataan	Jumlah angket	No angket
Lingkungan kerja (variabel X)	a. Lingkungan Kerja Fisik	<p>01. Di lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama komunikasi sesama karyawan dan atasan sangat mempengaruhi</p> <p>02. Di lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama kerja sama antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik</p> <p>03. Karyawan mengetahui apa saja tanggung jawab mereka selama bekerja pada Kantor Kementerian Agama</p> <p>04. Di lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama hubungan kerja antar pegawai berjalan dengan baik</p>	Tiga (4)	1,2,3,4

	<p>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p>	<p>01. Penerangan yang optimal membuat proses kerja lebih mudah</p> <p>02. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin</p> <p>03. Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja</p> <p>04. Penerangan di kantor mempengaruhi efektivitas kerja</p> <p>05. Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan</p> <p>06. Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja</p> <p>07. Kondisi udara yang stabil di ruang kerja dapat membantu aktivitas kerja karyawan</p> <p>08. Tempat kerja saya menjamin</p>	Tiga (3)	5,6,7,8,9,10,11,12
--	--------------------------------------	--	----------	--------------------

		keamanan pegawainya dalam bekerja		
Kepemimpinan (variabel X)	a. Bersifat Adil	01. Memberikan kesempatan untuk mengikuti jenjang karir 02. Dalam melakukan tugas atau aktivitas tidak ada perbedaan tertentu	Tiga (2)	1,,2
	b. Memberi Sugesti	01. Selalu memberikan teladan yang baik 02. Memberikan dorongan dalam semangat bekerja	Tiga (2)	3,4
	c. Mendukung Tercapainya Tujuan	01. Inisiatif yang tinggi untuk memberikan ide-ide dalam meningkatkan hasil kerja 02. Melakukan pendekatan upaya meningkatkan hasil kerja	Dua (2)	5,6
	d. Menciptakan Rasa Aman	01. Mencari jalan keluar dalam menyelesaikan masalah yang ada 02. Membuat peraturan yang	Dua (2)	7,8

		dapat mengendalikan keamanan		
	e. Sumber Inspirasi	01. Gaya dalam berbicara selalu ramah dan santun 02. Selalu berpenampilan yang rapi	Dua (2)	9,10
Kinerja Pegawai (variabel Y)	a. Kuantitas	01. Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan 02. Kepuasan terhadap pencapaian kerja	Dua (2)	1,2
	b. Kualitas	01. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan 02. Presepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan	Dua (2)	4,5
	c. Ketepatan waktu	01. Kedisiplinan pekerjaan dengan tepatnya waktu 02. Pentingnya waktu dalam suatu pekerjaan	Dua (2)	5,6

	d. Kehadiran	01. Selalu ontime pada jam kantor 02. Saya pulang dari kantor tepat waktu	Dua (2)	7,8
	e. Kemampuan Bekerja sama	01. Mampu beekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan 02. Saling komunikasi dalam melakukan pekerjaan	Dua (2)	9,10

Sumber : diolah peneliti 2021

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, kenang-kenangan, laporan dan sebagainya. Sifat utama dari data ini tak terbatas ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk hal-hal yang telah silam. Kumpulan data bentuk tulisan ini disebut dokumen dalam arti luas termasuk foto, disc, hard disk dan sebagainya.³⁹

³⁹Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Jakarta : Kencana, 2013, h.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas Penelitian

Validitas (validity, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan ”apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut”. Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner (angket).

Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung kemampuan alat tersebut untuk mengukur objek yang diukur dengan cermat dan tepat. Apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut maka data tersebut dinyatakan valid. Untuk mengetahui tingkat validitas instrument penelitian, digunakan program SPSS.⁴⁰

Sebagai contoh, dalam bidang pengukuran aspek fisik, bila kita hendak mengetahui berat sebuah cincin emas maka kita harus menggunakan alat penimbang berat emas agar hasil penimbangannya valid, yaitu tepat dan cermat. Sebuah alat penimbang badan memang mengukur berat, akan tetapi tidaklah cukup cermat guna menimbang

⁴⁰Suliyanto, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2005, h. 41.

berat cincin emas karena perbedaan berat yang sangat kecil pada berat emas itu tidak akan terlihat pada alat ukur berat badan.⁴¹

Validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurinya. Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut.⁴²

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : nilai koefisien korelasi

n : jumlah data

X : nilai variabel pertama

Y : nilai variabel kedua

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya angket dinyatakan valid.

⁴¹Merlita Putriani, *Validitas dan Reabilitas*, <http://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validitas-dan-reabilitas.html>, diakses pada tanggal 22 Juli 2012, pada pukul 23.53 WIB.

⁴²Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif (Dielngkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*, Jakarta: Kencana, 2013, hlm. 47.

- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya angket dinyatakan tidak valid.⁴³

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26, diperoleh hasil uji validitas kepada 58 responden dengan jumlah pernyataan dalam kuesioner berjumlah 30 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan variabel lingkungan kerja (X_1), 10 pernyataan variabel kepemimpinan (X_2), dan 10 pernyataan variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.4
Keputusan Validitas Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 0,05; n = 58$	Keputusan
1	0,690	0,258	Valid
2	0,673	0,258	Valid
3	0,688	0,258	Valid
4	0,507	0,258	Valid
5	0,514	0,258	Valid
6	0,520	0,258	Valid
7	0,533	0,258	Valid
8	0,563	0,258	Valid
9	0,476	0,258	Valid
10	0,527	0,258	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

⁴³ oko Widiyanto, *SPSS for windows*, Surakarta : Mutiara, 2012, h. 42.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel X_1 (Lingkungan kerja) dengan membandingkan nilai r_{tabel} nilai $N = 58$ signifikan 5% atau 0,05 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,258 dengan seluruh butir pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, item pernyataan diatas dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 3.5

Keputusan Validitas Variabel X_2 (Kepemimpinan)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 0,05; n = 58$	Keputusan
1	0,595	0,258	Valid
2	0,572	0,258	Valid
3	0,547	0,258	Valid
4	0,679	0,258	Valid
5	0,744	0,258	Valid
6	0,616	0,258	Valid
7	0,705	0,258	Valid
8	0,536	0,258	Valid
9	0,488	0,258	Valid
10	0,519	0,258	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel X_2 (Kepemimpinan) dengan membandingkan nilai r_{tabel} nilai $N = 58$ signifikan 5% atau 0,05 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,258 dengan seluruh butir pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, item pernyataan diatas dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 3.6

Keputusan Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 0,05; n = 58$	Keputusan
1	0,690	0,258	Valid
2	0,661	0,258	Valid
3	0,698	0,258	Valid
4	0,529	0,258	Valid
5	0,513	0,258	Valid
6	0,547	0,258	Valid
7	0,475	0,258	Valid
8	0,579	0,258	Valid
9	0,492	0,258	Valid
10	0,497	0,258	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas variabel Y (kinerja karyawan) dengan membandingkan nilai r_{tabel} nilai

$N = 58$ signifikan 5% atau 0,05 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,258 dengan seluruh butir pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, item pernyataan diatas dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Reabilitas

Reliabilitas dalam bahasa Indonesia diambil dari kata reliability dalam bahasa Inggris, berasal dari kata reliable yang artinya dapat dipercaya. Reliabilitas (reliability, kepercayaan) menunjuk kepada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsistensi, dan tidak berubah-ubah.

Sebuah uji dikatakan dapat dipercaya jika memberikan hasil yang tetap jika diujikan berkali-kali. Sebuah uji dikatakan reliable apabila hasil-hasil uji tersebut menunjukkan ketetapan. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Menurut Ghazali reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam

SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha , suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali).

Reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Untuk mengetahui reliabilitas seluruh uji menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Sehingga metode yang digunakan untuk menguji realibilitas dalam penelitian ini adalah rumus Cronbach's Alpha, yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah Varians Skor Tiap-tiap Item

S_t = Varians Total

k = Jumlah Item

Metode Cronbach Alpha mempunyai nilai yang harus dicapai atau nilai yang dikatakan reliabel yaitu :⁴⁴

Tabel 3.7

Tingkat Keandalan Cronbach Alpha Nilai Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Kurang andal
> 0,20 – 0,40	Agak andal
>0,40 - 0,60	Cukup andal

⁴⁴Johannes, *Uji Reabilitas*, <http://konsultansps.blogspot.com/p/uji-reliabilitas.html>, diakses pada tanggal 5 Agustus 2020 jam 22.41 WIB.

>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1.00	Sangat andal

Sumber: Hair *et al*, 2010:125

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26, diperoleh hasil uji reliabilitas kepada 58 responden dengan jumlah pernyataan dalam kuesioner berjumlah 30 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan variabel lingkungan kerja (X_1), 10 pernyataan variabel kepemimpinan (X_2), dan 10 pernyataan variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,770	10

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,770 nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Kesimpulannya $Alpha = 0,770 > r_{tabel} 0,258$ artinya item-item angket dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Berdasarkan tingkat keandalan *Cronbach Alpha* masuk dalam kategori andal

Tabel 3.9**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Kepemimpinan)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	10

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,801 nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Kesimpulannya $Alpha = 0,801 > r_{tabel} 0,258$ artinya item-item angket dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Berdasarkan tingkat keandalan *Cronbach Alpha* masuk dalam kategori andal.

Tabel 3.10**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	10

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,768 nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Kesimpulannya $Alpha = 0,768 > r_{tabel} 0,258$ artinya item-item angket dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Berdasarkan tingkat keandalan *Cronbach Alpha* masuk dalam kategori andal.

G. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian kuantitatif, pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian identitas (*coding*), proses pembeberan (*tabulating*), dan proses analisis (*analiting*). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :⁴⁵

1. *Editing*, merupakan data yang perlu diperiksa apakah terdapat kekeliruan-kekeliruan dalam pengisiannya barangkali ada yang tidak lengkap, tidak sesuai, palsu, dan sebagainya. Pekerjaan mengoreksi atau pengecekan ini disebut *editing*.
2. *Coding*, merupakan pemberian tanda, kode, symbol bagi tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Tanda berupa huruf atau angka.
3. *Tabulating*, merupakan jawaban-jawaban yang serupa dikelompokkan dengan cara yang teliti dan teratur, kemudian dihitung dan jumlah berapa banyak gejala, peristiwa dan items yang termasuk dalam suatu kategori. Kegiatan tersebut dilaksanakan sampai terwujudnya tabel-tabel berguna.
4. *Analiting*, merupakan membuat analisis sebagai dasar penarikan kesimpulan yang dibuat dalam bentuk uraian dan penafsiran.

⁴⁵Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, h. 184.

H. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis diperlukan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji prasyarat analisis. Uji Persyaratan analisis atau sering disebut dengan uji asumsi klasik yang sering digunakan terbagi menjadi yaitu : uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian seperti model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov satu arah.

Adapun kriteria dalam uji normalitas adalah jika signifikansinya $> 0,05$ maka dinyatakan data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansinya $< 0,05$ maka dinyatakan data tersebut tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS.⁴⁶

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak dengan menggunakan

⁴⁶Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, h. 92.

SPSS. Uji ini berkaitan dengan penggunaan analisis korelasi atau regresi linear. Tujuan uji linier adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Kriteria keputusan untuk uji linearitas data adalah sebagai berikut: 1) Bentuk atau model regresi X terhadap Y tidak linear jika nilai signifikan Deviation from linearity $< 0,05$. 2) Bentuk atau model regresi X terhadap Y linear jika nilai signifikan Deviation from linearity $> 0,05$.⁴⁷

I. Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dianjurkan. Analisis data adalah proses pengolahan, penyajian, interpretasi dan analisis data yang diperoleh dari lapangan, agar data yang disajikan memiliki arti, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil dari penelitian.⁴⁸

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang

⁴⁷Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, h. 178.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, h. 147.

sudah diketahui besarnya.⁴⁹ Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear berganda yaitu analisis untuk mengukur sejauh mana pengaruh Variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

Analisis regresi ini mempunyai persamaan sebagai berikut:⁵⁰

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y' = Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepemimpinan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

(Sumber : Ghozali (2009 : 88))

Pengujian hipotesis dilakukan melalui :

a. Uji Serentak (F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

Hipotesis:

⁴⁹Faizal Ahrul Maulana, "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada inspektorat jenderal kementerian agama wilayah II)", h. 93.

⁵⁰Duwi, "Analisis Regresi Linier Berganda", <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>, diakses pada tanggal 27 November 2011, pada pukul 23.10 WIB.

- 1) H_0 = Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kemenag Tamiang Layang
- 2) H_a = Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kemenag Tamiang Layang

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terbukti lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terbukti lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.⁵¹

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji-F dengan menggunakan SPSS adalah:

- (1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- (2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Parsial (t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (X)

⁵¹V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015. h. 161.

secara parsial. Kriteria pengujian tingkat signifikansi (α) = 0,05. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.⁵²

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali).

J. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam menyusun skripsi ini secara penyusunan secara sistematis, maka penulis membaginya dalam beberapa bab yang terdiri dari :

Bab I Pendahuluan,

⁵²Ibid, h. 162.

Terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

Bab II Metode Penelitian

Terdiri dari : Metode Penelitian Yang Digunakan, Variabel Yang Digunakan dalam Penelitian dan Pengukurannya, Definisi Operasional Variabel, Populasi, Teknik Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data Yang Digunakan.

Bab III Kajian Pustaka,

Terdiri dari : Tinjauan Pustaka yaitu teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian, Penelitian Terdahulu, Hipotesis, dan Model Penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Terdiri dari : Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian, Hasil Analisis Data Penelitian Berupa Penyajian Data, Hasil Analisis Data dan Pembahasan.

Bab V Penutup

Terdiri dari : Kesimpulan dan Saran

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Timur

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Timur berdiri seiring diresmikannya Barito Timur sebagai kabupaten pemekaran dari Barito Selatan. Hingga tahun 2005-an Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Timur belum memiliki gedung kantor. Saat itu berkantor dirumah ukuran $4 \times 6 \text{ m}^2$ milik penduduk jalan Gang Pelita Tamiang Layang. Tahun 2006, Kementerian Agama Republik Indonesia membangun gedung baru di jalan Ahmad Yani Km.4. Gedung tersebut diresmikan penggunaannya oleh Pemerintah Kabupaten Barito Timur melalui Sekda Barito Timur (Alm) Ir. Ebsan Dioh.

a. Fungsi

- 1) Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat kabupaten/kota;
- 2) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan kehidupan beragama;
- 3) Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan haji dan umroh, serta zakat dan wakaf;
- 4) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan dibidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan;
- 5) Pembinaan kerukunan umat beragama;

- 6) Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi;
- 7) Pengoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program, dan;
- 8) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama kabupaten/kota.

2. Visi Dan Misi

Visi Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang adalah “Terwujudnya masyarakat Barito Timur yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antara pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.” (Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015).

Misi Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang adalah :

- c. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama ;
- d. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama ;
- e. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas ;
- f. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan ;
- g. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel ;

- h. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan ;
- i. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya. (Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015).

3. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Timur sebagaimana dimaksud dalam pasal 777 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang organisasi dan tata kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, terdiri atas:

- a. Subbagian Tata Usaha
- b. Seksi Pendidikan Islam
- c. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
- d. Seksi Bimbingan Masyarakat Kristen
- e. Penyelenggara Haji dan Umroh
- f. Penyelenggara Katolik
- g. Penyelenggara Hindu, dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

B. Penyajian Data

Penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel X_1 dan X_2 sedangkan kinerja sebagai variabel Y , yang bertujuan untuk mengetahui distribusi item-item dari perolehan kuesioner dalam bentuk responden dan persentase variabel X terhadap

variabel Y. Distribusi frekuensi jawaban responden lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jawaban Responden
Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	41,4	20	34,5	14	24,1	-	-	-	-	58	100
2	30	51,4	22	37,9	6	10,3	-	-	-	-	58	100
3	25	43,1	22	37,9	10	17,2	1	1,7	-	-	58	100
4	28	48,3	25	43,1	4	6,9	1	1,7	-	-	58	100
5	26	44,8	27	46,6	4	6,9	1	1,7	-	-	58	100
6	32	55,2	17	29,3	9	15,5	-	-	-	-	58	100
7	31	53,4	20	34,5	7	12,1	-	-	-	-	58	100
8	36	62,1	16	27,6	5	8,6	1	1,7	-	-	58	100
9	27	46,6	25	43,1	6	10,3	-	-	-	-	58	100
10	29	50,0	23	39,7	6	10,3	-	-	-	-	58	100

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan hasil jawaban dari kuesioner yang diperoleh dari 58 responden pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

1. Item 1 (Di lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama komunikasi sesama karyawan dan atasan sangat mempengaruhi). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata

terdapat 24 orang (41,1%) yang menjawab sangat setuju, 20 orang (34,5%) yang menjawab setuju, 14 orang (24,1%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Item 2 (Di lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama kerja sama antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 30 orang (51,4%) yang menjawab sangat setuju, 22 orang (37,9%) yang menjawab setuju, 6 orang (10,3%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Item 3 (Karyawan mengetahui apa saja tanggung jawab mereka selama bekerja di Kantor Kementerian Agama). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 22 orang (37,9%) yang menjawab setuju, 10 orang (17,2%) yang menjawab kurang setuju, 1 Orang (1,7%) yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Item 4 (Di lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama hubungan kerja antar pegawai berjalan dengan baik). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 28 orang (48,3%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (43,1%) yang menjawab setuju, 4 orang (6,9%) yang menjawab kurang setuju, 1 Orang (1,7%) yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

5. Item 5 (Penerangan yang optimal membuat proses kerja lebih mudah). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 26 orang (44,8%) yang menjawab sangat setuju, 27 orang (46,6%) yang menjawab setuju, 4 orang (6,9%) yang menjawab kurang setuju, 1 Orang (1,7%) yang menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Item 6 (Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 32 orang (55,2%) yang menjawab sangat setuju, 17 orang (29,3%) yang menjawab setuju, 9 orang (15,5%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
7. Item 7 (Warna dinding pada lingkungan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 31 orang (53,4%) yang menjawab sangat setuju, 20 orang (34,5%) yang menjawab setuju, 7 orang (12,1%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
8. Item 8 (Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 36 orang (62,1%) yang menjawab sangat setuju, 16 orang (27,6%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, 1 orang (1,7) yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

9. Item 9 (Kondisi udara yang stabil di ruang kerja dapat membantu aktivitas kerja karyawan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 27 orang (46,6%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (43,1%) yang menjawab setuju, 6 orang (10,3%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
10. Item 10 (Tempat kerja saya menjamin pegawainya dalam bekerja). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 29 orang (50,0%) yang menjawab sangat setuju, 23 orang (39,7%) yang menjawab setuju, 6 orang (10,3%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jawaban Responden

Variabel Kepemimpinan (X_2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	43,1	25	43,1	8	13,8	-	-	-	-	58	100
2	23	39,7	25	44,8	9	15,5	-	-	-	-	58	100
3	25	43,1	26	44,8	7	12,1	-	-	-	-	58	100
4	25	43,1	20	36,2	10	17,2	2	3,4	-	-	58	100
5	25	44,8	25	43,1	5	8,6	2	3,4	-	-	58	100
6	25	43,1	30	50,0	3	5,2	1	1,7	-	-	58	100

7	25	43,1	28	48,3	5	8,6	-	-	-	-	58	100
8	26	44,8	25	44,8	5	8,6	1	1,7	-	-	58	100
9	31	53,4	21	36,2	4	6,9	2	3,4	-	-	58	100
10	25	43,1	27	46,6	4	6,9	2	3,4	-	-	58	100

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan hasil jawaban dari kuesioner yang diperoleh dari 58 responden pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

1. Item 1 (Memberikan kesempatan untuk mengikuti jenjang karir).

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (43,1%) yang menjawab setuju, 8 orang (13,8%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Item 2 (Dalam melakukan tugas atau aktivitas tidak ada perbedaan tertentu).

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 23 orang (39,7%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (44,8%) yang menjawab setuju, 9 orang (15,5%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Item 3 (Selalu memberikan teladan yang baik).

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 26 orang (44,8%) yang menjawab setuju, 7 orang (12,1%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Item 4 (Memberikan dorongan dalam semangat bekerja). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 20 orang (36,2%) yang menjawab setuju, 10 orang (17,2%) yang menjawab kurang setuju, 2 orang (3,4) yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Item 5 (Inisiatif yang tinggi untuk memberikan ide-ide dalam meningkatkan hasil kerja). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (44,8%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (43,1%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, 2 orang (3,4) yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Item 6 (Melakukan pendekatan upaya meningkatkan hasil kerja). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 30 orang (50,0%) yang menjawab setuju, 3 orang (5,2%) yang menjawab kurang setuju, 1 orang (1,7) yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Item 7 (Mencari jalan keluar dalam menyelesaikan masalah yang ada). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 28 orang (48,3%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

8. Item 8 (Membuat peraturan yang dapat mengendalikan keamanan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 26 orang (44,8%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (44,8%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, 1 orang (1,7) yang menjawab tidak setuju, dan tidak yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Item 9 (Gaya dalam berbicara selalu ramah dan santun). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 31 orang (53,4%) yang menjawab sangat setuju, 21 orang (36,2%) yang menjawab setuju, 4 orang (6,9%) yang menjawab kurang setuju, 2 orang (3,4) yang menjawab tidak setuju, dan tidak yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Item 10 (Selalu berpenampilan yang rapi). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 27 orang (46,6%) yang menjawab setuju, 4 orang (6,9%) yang menjawab kurang setuju, 2 orang (3,4) yang menjawab tidak setuju, dan tidak yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jawaban Responden

Variabel Kinerja (Y)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	43,1	21	36,2	12	20,7	-	-	-	-	58	100
2	20	34,5	33	56,9	5	8,6	-	-	-	-	58	100

3	24	41,4	25	43,1	9	15,5	-	-	-	-	58	100
4	23	39,7	30	51,7	5	8,6	-	-	-	-	58	100
5	31	53,4	22	37,9	5	8,6	-	-	-	-	58	100
6	31	55,2	19	32,8	7	12,1	-	-	-	-	58	100
7	26	44,8	25	44,8	6	10,3	-	-	-	-	58	100
8	36	60,3	19	32,8	3	6,9	-	-	-	-	58	100
9	32	53,4	22	37,9	4	8,6	-	-	-	-	58	100
10	35	60,3	18	31,0	5	8,6	-	-	-	-	58	100

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan hasil jawaban dari kuesioner yang diperoleh dari 58 responden pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

1. Item 1 (Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 25 orang (43,1%) yang menjawab sangat setuju, 21 orang (36,2%) yang menjawab setuju, 12 orang (20,7%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Item 2 (Kepuasan terhadap pencapaian kerja). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 20 orang (34,5%) yang menjawab sangat setuju, 33 orang (56,9%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Item 3 (Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden

ternyata terdapat 24 orang (41,4%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (43,1%) yang menjawab setuju, 9 orang (15,5%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Item 4 (Presepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 23 orang (39,7%) yang menjawab sangat setuju, 30 orang (51,7%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
5. Item 5 (Kedisiplinan pekerjaan dengan tepatnya waktu). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 31 orang (53,4%) yang menjawab sangat setuju, 22 orang (37,9%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
6. Item 6 (Pentingnya waktu dalam suatu pekerjaan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 31 orang (55,2%) yang menjawab sangat setuju, 19 orang (32,8%) yang menjawab setuju, 7 orang (12,1%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
7. Item 7 (Selalu ontime pada jam kantor). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 26 orang (44,8%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (44,8%) yang menjawab setuju, 6

orang (10,3%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

8. Item 8 (Selalu pulang dari kantor tepat waktu). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 36 orang (60,3%) yang menjawab sangat setuju, 19 orang (32,8%) yang menjawab setuju, 3 orang (6,9%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
9. Item 9 (Mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 32 orang (53,4%) yang menjawab sangat setuju, 22 orang (37,9%) yang menjawab setuju, 4 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
10. Item 10 (Saling komunikasi dalam melakukan pekerjaan). Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 58 responden ternyata terdapat 35 orang (60,3%) yang menjawab sangat setuju, 18 orang (31,0%) yang menjawab setuju, 5 orang (8,6%) yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju .

C. Uji Keabsahan Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas data dalam penelitian menggunakan teknik uji *kalmogorov-smirnov test* (K-S). Hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a = data berdistribusi normal

H_o = data tidak berdistribusi normal

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov* dan grafik histogram. Adapun kriteria dalam uji normalitas data adalah apabila signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya apabila signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.4

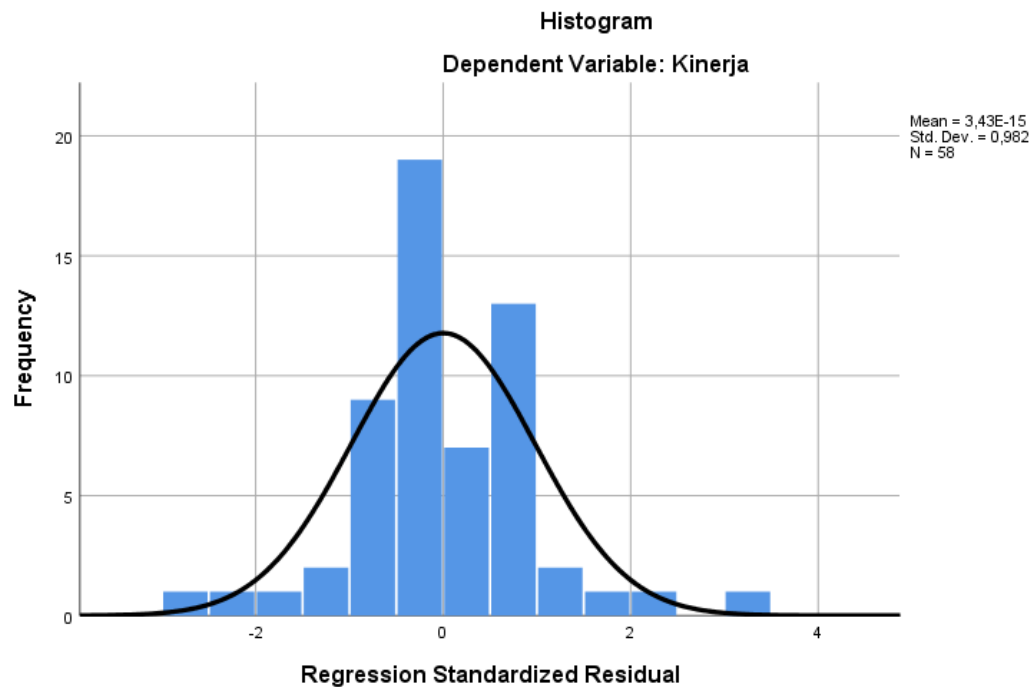
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03533805
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,084
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

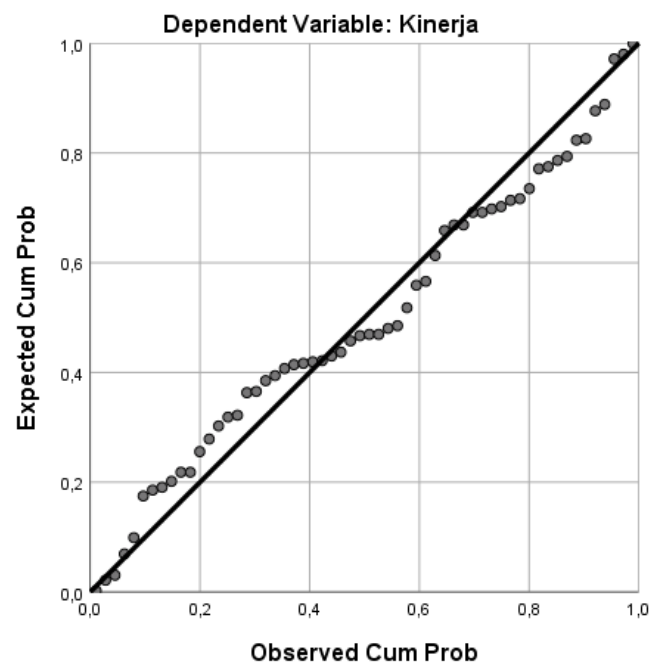
Berdasarkan uji normalitas data menggunakan SPSS 26 maka diketahui bahwa nilai signifikan pada uji normalitas ini sebesar 0,200 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan nilai signifikan kedua variabel tersebut dapat dinyatakan data berdistribusi normal yang berarti H_a diterima.

Grafik 4.5

Grafik Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada gambar diatas yaitu tampilan output grafik histogram memberikan hasil residual yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari grafik histogram yang membentuk kurva seimbang dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan suatu data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka residual berdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Pada hasil output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear.⁵³ Kriteria keputusannya yaitu jika *deviation from linearity Sig* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan jika *deviation from linearity Sig* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan dependen.

⁵³Misbahuddin, dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi ke-2)*, 2013, hlm. 292.

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	651,184	14	46,513	11,306	,000
		Linearity	573,688	1	573,688	139,447	,000
		Deviation from Linearity	77,496	13	5,961	1,449	,177
	Within Groups		176,902	43	4,114		
	Total		828,086	57			

Berdasarkan uji linearitas data menggunakan SPSS 26 diperoleh bahwa nilai *deviation from linearity* signifikan sebesar 0,177 yang artinya bahwa lebih besar dari 0,05 atau terdapat adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja (Y).

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	178,286	14	12,735	,843	,621
		Linearity	69,421	1	69,421	4,594	,038
		Deviation from Linearity	108,866	13	8,374	,554	,876
	Within Groups		649,800	43	15,112		
Total		828,086	57				

Berdasarkan uji linearitas data menggunakan SPSS 26 diperoleh bahwa nilai *deviation from linearity* signifikan sebesar 0,876 yang

artinya bahwa lebih besar dari 0,05 atau terdapat adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja (Y).

D. Hasil Analisis Data

Analisis tersebut digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil olah data menggunakan SPSS 26 diperoleh informasi sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Koefisien Determinansi

Tabel 4.7

Hasil Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,687	2,13139

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₁)

b. Dependent variabel : kinerja

Sumber : diolah oleh peneliti 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besar hubungan atau korelasi (R) antara variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) adalah 0,832. Nilai ini mempunyai arti bahwa adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan maka diketahui koefisien

determinasinya (R^2) yaitu sebesar 0,693 yang berarti bahwa lingkungan kerja dapat menjelaskan pengaruh kinerja karyawan sebesar 69,3% dan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

b. Uji -t

Tabel 4.8

Hasil Uji -t Variabel Lingkungan Kerja

Model	T	Sig
1. (Constant)	3,356	,001
lingkungan kerja	11,238	,000

a. Dependent Variable : kinerja karyawan
Sumber : output SPSS diolah 2021

Hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = n - k = 58 - 2 = 56$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,003$$

$$t_{\text{hitung}} = 11,238$$

Keputusan :

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{\text{hitung}} 11,238 > t_{\text{tabel}} 2,003$ maka keputusannya adalah H_a diterima dengan tingkat

signifikansi 5% yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

a. Koefisien Determinansi

Tabel 4.9

Hasil Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,290 ^a	,084	,067	3,68071

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X₂)

b. Dependent variabel : kinerja

Sumber : diolah oleh peneliti 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besar hubungan atau korelasi (R) antara variabel kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah 0,290. Nilai ini mempunyai arti bahwa adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan maka diketahui koefisien determinasinya (R²) yaitu sebesar 0,084 yang berarti bahwa kepemimpinan dapat menjelaskan pengaruh kinerja karyawan sebesar 8,4% dan sisanya sebesar 91.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

b. Uji -t

Tabel 4.10

Hasil Uji -t Variabel Kepemimpinan

Model	T	Sig
1. (Constant)	11,281	,00
lingkungan kerja	-2,264	,027

b. Dependent Variable : kinerja karyawan
Sumber : output SPSS diolah 2021

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = n - k = 58 - 2 = 56$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,003$$

$$t_{\text{hitung}} = -2,264$$

Keputusan :

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{\text{hitung}} -2,264 > t_{\text{tabel}} 2,003$ maka keputusannya adalah H_a diterima dengan tingkat signifikansi 5% yang berarti terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16,839	4,385		3,840	,000
	Lingkungan Kerja	,748	,068	,806	11,032	,000
	Kepemimpinan	-,132	,064	-,151	-2,063	,044

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,839 + 0,748 X_1 - 0,132 X_2$$

- Konstanta (β_0) = 16,839. Ini menunjukkan tingkat konstan, dimana jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap ada sebesar 16,839 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien Lingkungan kerja (β_1) = 0,748 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien Kepemimpinan (β_2) = (- 0,132) > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika variabel kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Tabel 4.13

Hasil Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591,958	2	295,979	68,941	,000 ^b
	Residual	236,128	55	4,293		
	Total	828,086	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$\alpha = 0,05$

$dk = n - k - 1 = 58 - 3 - 1 = 55$

$$f_{\text{tabel}} = 3,16$$

$$f_{\text{hitung}} = 68,941$$

Keputusan :

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $f_{\text{hitung}} 68,941 > t_{\text{tabel}} 3,16$ maka keputusannya adalah H_a diterima dengan tingkat signifikansi 5%, Hal ini berarti terdapat variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

5. Koefisien Determinansi (Uji R^2)

Tabel 4.11

Hasil Determinasi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,715	,704	2,072

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : diolah oleh peneliti 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yang didapat sebesar 0,845 dan dijelaskan besaran persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Dari tabel di atas diperoleh determinasi (R^2) sebesar 0,715 yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas yaitu (lingkungan kerja

dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh yaitu sebesar 71,5%, terhadap variabel terikat yaitu (kinerja) sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi t $0,000 < \alpha$ $0,05$ maka dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinan sebesar 0,693 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,3%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang ini. Hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan dinas kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2012), Sanjaya (2106), dan

Permono (2010), penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nursan (2019), dan Arianto (2013).

2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

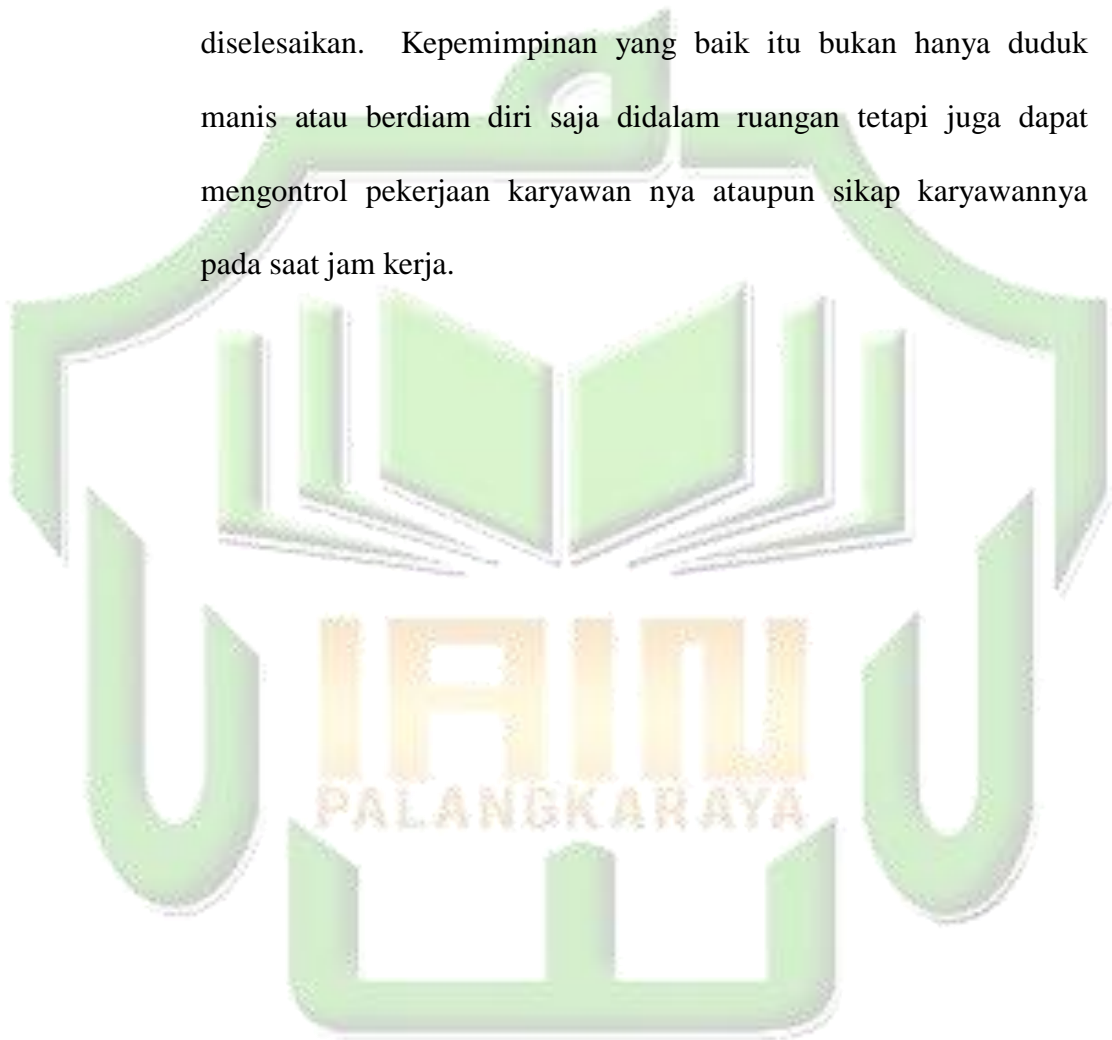
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi t $0,044 < \alpha$ $0,05$ maka dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinan sebesar 0,084 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 8,4%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang ini. Hasil yang negatif menunjukkan bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kepemimpinannya baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Oleh karena itu, peranan kepemimpinan sangatlah diperlukan agar terciptanya situasi kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2012), Sanjaya (2106), dan Permono (2010), penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rio Adi (2017), Yetti Syamsinar (2017), dan Sukwadi (2014).

3. Pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi $F_{0,000} < \text{Alpha } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti semua variabel bebas lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 71,5% ($R \text{ Square} = 0,715$) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel lainnya menurut Nitisemito meliputi kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat dan rasa aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2012), Sanjaya (2016), dan Permono (2010), penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Citra (2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka temuan yang dapat diungkapkan oleh peneliti yaitu masih terdapat kurangnya perhatian seorang pemimpin dalam mengontrol atau

memperhatikan karyawan nya pada saat jam kerja. Contohnya saja pada saat jam bekerja masih terdapat beberapa karyawan dalam satu ruangan yang hanya bersantai duduk dikursi sedangkan karyawan lain nya sibuk bekerja tidak kemungkinan setiap karyawan pasti mempunyai tanggung jawab dan tugas masing-masing yang harus diselesaikan. Kepemimpinan yang baik itu bukan hanya duduk manis atau berdiam diri saja didalam ruangan tetapi juga dapat mengontrol pekerjaan karyawan nya ataupun sikap karyawannya pada saat jam kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.
2. Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.
3. Sedangkan apabila dilihat secara bersama-sama, maka variabel bebas yaitu (lingkungan kerja dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh yaitu sebesar 71,5%, terhadap variabel terikat yaitu (kinerja) sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Setelah melakukan hipotesis secara simultan (uji t), menunjukkan hasil $f_{hitung} 68,941 > t_{tabel} 3,16$ maka keputusannya adalah H_a diterima dengan tingkat signifikansi 5%, Hal ini berarti terdapat variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

B. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan terhadap penelitian ini, oleh karena itu hasil dari penelitian ini masih belum bisa dikatakan sempurna, namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam lingkungan kerja, dinas perlu menciptakan ruangan kerja yang lebih luas dan tata letak meja kerja yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan dan menciptakan suasana ruang kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas lampu yang berkualitas baik disetiap ruangan kerja, serta menjaga kebersihan diruang kerja seperti meletakkan barang-barang yang sudah tidak digunakan dipindahkan ke ruangan lain (gudang).
2. Pemimpin hendaknya memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sedangkan karyawan hendaknya memperhatikan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, dan meningkatkan komunikasi antara bawahan dan atasan.

3. Dalam penanganan kinerja karyawan perlu menyesuaikan standart kualitas (mutu) pekerjaan yang ditetapkan oleh dinas dengan standart kualitas karyawannya agar tidak terjadinya ketimpangan antara kualitas pekerjaan dengan kualitas karyawan yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi IV)*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Jakarta : Kencana, 2013.
- Dharma, Surya , “*Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya*”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Hanunidah, Neni, *Metode Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta : Media Akademi, 2017.
- Iqbal Hasan, Misbahuddin, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Mulyadi, Dedy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2005.
- Nawawi, Ismail, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Siregar, Syofian , *Metode Penelitian Kuantitatif (Dielngkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Sujarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sunarto, Riduwan, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Komunikasi dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2007.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: 2015.
- Suliyanto, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2005.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Raja Grafindo Persada, 2012
- Widiyanto, Joko, *SPSS for windows*, Surakarta : Mutiara, 2012.
- Wirawan, *Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persad, 2013.

Skripsi :

- Adi, Pradana Rio, *“Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun)”*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2017), Skripsi.
- Ahrul, Faizal Maulana, *“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Wilayah II)”* (Jakarta: UIN, 2016), Skripsi.
- Astutik, Ratna Budi, *“Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Batu- Jawa Timur”*, (Malang: UIN, 2018), Skripsi.
- Ayunita, *”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Karo”*,(Medan: Universitas Sumatera Utara, 2019), Skripsi.
- Eka, Dian Mardana, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senyum Media Stationery Jember”*, (Jember: Universitas Muhammadiyah,2020), Skripsi.
- Jambak, Ashadi *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Barus (Studi kasus pada Pelabuhan KUPP Kelas III Barus Kabupaten Tapanuli-Tengah)”*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2018), Skripsi.
- Makian, Nursan, *“Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda”*, (Samarinda: Universitas Muhammadiyah, 2019), Skripsi.
- Meri, Wulan Yanti, *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PETRO PAPUA ENERGI DURI Kabupaten Bengkalis”*, (Riau: UIN, 2016), Skripsi.
- Putri, Metia Rissa, *“Pengaruh Latihan Letters Agility Terhadap Peningkatan Kelincahan pada Siswa SMAN 2 Cianjur Dalam Ekstrakurikuler Bola Basket”*, (Cianjur: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), Skripsi.
- Syamsinar, Yetti, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang”*, (Padang: Universitas Negeri, 2017), Skripsi.
- Sigit, Ginanjar ,*“Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”* (Semarang: Universitas Di Ponegoro, 2012), Skripsi.

Jurnal :

- Ayuwardani, Rizky Pramadita, *“Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa*

Efek Indonesia Tahun 2011-2015”, Jurnal Nominal, Universitas Negeri Yogyakarta, Vol VII No 1, Juli 2018.

Arik Prasetya dkk, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol: 8 No. 2, Maret 2014.

Ita Kusumastuti dkk, “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta*”, Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen), Vol: 3 No. 1, September 2019.

Ima Amaliah dkk, “*Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja*”, Jurnal MIMBAR, Vol: 29 No. 2, Desember 2013.

Nela Pima Rahmawati dkk, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

Sungkono dkk, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang*”, Jurnal Buana Ilmu, Universitas Perjuangan Karawang, Vol : 4 No. 2, Tahun 2016

Makalah :

Cahyaningtyas, Intan Tiara, “*Uji Prasayarat Analisis : Normalitas, Hoogenitas dan Linietitas*”, Makalah mata kuliah Statistik Infrensial, Pendidikan Fisika, Program Studi Pascasarjana, Universitas Negeri malang, 2015.

Internet :

Burhanudin, Afid, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, <https://www.google.com/amp/s/afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/pene-litian-kuantitatif-dan-kualitatif/amp/>, diakses pada tanggal 21 Mei 2013, pada pukul 19.00 WIB.

Duwi, “*Analisis Regresi Linier Berganda*”, <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>, diakses pada tanggal 27 November 2011, pada pukul 23.10 WIB.

Johannes, “*Uji Reabilitas*”, <http://konsultanspss.blogspot.com/p/uji-reliabilitas.html>, diakses pada tanggal 5 Agustus 2020 jam 22.41 WIB.

Putriani, Merlita, *Validitas dan Reabilitas*, <http://merlifutriana0.blogspot.com/p/validitas-dan-reliabilitas.html#>, diakses pada tanggal 22 Juli 2012, pada pukul 23.53 WIB

Rizvi, “*Uji Persyaratan Analisis*”, <https://www.coursehero.com/file/p1ovjg0/2-Uji-Prasyarat-Analisis-Pengujian-prasyarat-analisis-dilakukan-sebelum/>, diakses pada tanggal 01 April 2014, jam 14.26.

Universitas Psikologi, <https://www.universitaspsikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html?m=1>, diakses pada tanggal 05 Mei 2019, pada pukul 08.00 WIB.

Winarwan, Rahmat, *Penelitian Lapangan , Kelebihan, dan Kekurangan*, <https://rahmatwinarwan92.blogspot.com/2018/11/pengertian-penelitian-lapangan.html?m=1>, diakses pada tanggal 03 November 2018, pada pukul 15.00 WIB.

