



**ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA YAYASAN FAJAR DIINUL ISLAM
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

DEJAN ANJASMARA
NPM. 1915310151

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN FAJAR DIINUL
ISLAM MEDAN

NAMA : DEJAN ANJASMARA
N.P.M : 1915310151
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 20 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DEJAN ANJASMARA

NPM : 1915310151

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JENJANG : S1 (STRATA SATU)

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN FAJAR DIINUL ISLAM MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain lagi bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2024

Penulis



Dejan Anjasmar

NPM. 1915310151

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DEJAN ANJASMARA

NPM : 1915310151

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JENJANG : S1 (STRATA SATU)

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
YAYASAN FAJAR DIINUL ISLAM MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Schubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2024

Penulis



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan yaitu sebanyak 43 orang dan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi $-0,337$ dan nilai signifikansi $0,144 > 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi $0,079$ dan nilai signifikansi $0,024 > 0,05$. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi $0,331$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Determinasi menunjukkan hasil sebesar $0,798$ artinya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $79,8\%$ dari seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, work environment, and work motivation on employee performance at Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. The type of research used is quantitative research. The population used was all employees of the Fajar Diinul Islam Medan Foundation, which was 43 people and made the entire population into a sample, so that the number of research samples amounted to 43 people. Data collection techniques are carried out using questionnaires. The results showed that partial leadership did not have a positive and significant effect on employee performance with a correlation of -0.337 and a significance value of $0.144 > 0.05$. The work environment partially has a significant positive effect on employee performance with a correlation of 0.079 and a significance value of $0.024 > 0.05$. Partial work motivation has a significant positive effect on employee performance with a correlation of 0.331 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Leadership, work environment, and work motivation simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a significance of $0.000 < 0.05$. Determination shows a result of 0.798 meaning that leadership, work environment, and work motivation affect employee performance by 79.8% of all factors that can affect the performance of employees of the Fajar Diinul Islam Medan Foundation.

Keywords: leadership, work environment, work motivation, employee performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.**

Proposal ini merupakan salah satu persyaratan bagi mahasiswa program studi manajemen untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana (S₁) pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan, sehingga proposal ini terselesaikan dengan sistematis.

6. Para Dosen dan Staff Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
7. Bapak Hatta Dinata selaku Tata Usaha di Yayasan Fajar Diinul Islam Medan, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di tempat tersebut.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan proposal ini dengan baik.
9. Sahabat saya Tengku Maharani, dan seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah mensupport dan memberi dorongan kepada saya dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan proposal ini dengan baik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini serta jauh dari sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi yang membutuhkannya

Medan, Januari 2024
Penulis

Dejan Anjasmara
NPM.1915310151

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teoritis	14
1. Kinerja.....	14
a. Pengertian Kinerja Pegawai	14
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
c. Indikator Kinerja	19
d. Penilaian Kinerja.....	20
e. Manfaat Penilaian Kinerja.....	21
2. Kepemimpinan	22
a. Pengertian Kepemimpinan	22
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	23
c. Indikator Kepemimpinan.....	24
3. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
c. Indikator Lingkungan Kerja	28
d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	29
4. Motivasi Kerja.....	30
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	32
c. Indikator Motivasi Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual.....	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi Sampel/Jenis dan Sumber Data	41
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisa Data.....	46
1. Uji Kualitas Data.....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Uji Regresi Linier Berganda	48
4. Uji Hipotesis	48
5. Uji Determinasi	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian	50
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	53
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	60
5. Hasil Uji Data Penelitian.....	65
1. Hasil Uji Kualitas Data.....	65
a. Hasil Uji Validitas.....	65
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	68

2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	68
a.	Hasil Uji Normalitas.....	68
1)	Histogram Normalitas Data.....	69
2)	Hasil Uji Normalitas Data P-plot	69
3)	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	70
b.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
c.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
3.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
4.	Hasil Uji Hipotesis	74
a)	Hasil Uji Parsial (uji-t).....	74
b)	Hasil Uji Simultan (uji-F).....	75
5.	Hasil Uji Determinasi	76
B.	Pembahasan.....	77
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	77
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	80
BAB V	KESIMPULAN	82
A.	Kesimpulan	82
B.	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....		85
LAMPIRAN		89

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan	6
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Kepemimpinan Yayasan Fajar Diinul Islam Medan	7
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.....	7
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Yayasan Fajar Diinul Islam Medan	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Tahapan Waktu Penelitian	40
Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan	41
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi Determinasi.....	49
Tabel 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4. 3 Presentase Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 4. 4 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	60
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan	61
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan	63
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas variabel Kepemimpinan(X_1).....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2)	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja(X_3)	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	70
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (uji-t).....	74
Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan (uji-F).....	76
Tabel 4. 19 Hasil Uji Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4. 1 Gedung Yayasan Fajar Diinul Islam Medan	51
Gambar 4. 2 Logo Yayasan Fajar Diinul Islam Medan	52
Gambar 4. 3 : Struktur Organisasi Yayasan Fajar Diinul Islam Medan	53
Gambar 4. 4 Histogram Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas P-plot.....	69
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner.....	89
Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Kuesioner	93
Lampiran 3 : Statistik Distribusi Jawaban Kuesioner	98
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	107
Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas Data	111
Lampiran 6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas	112
Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Hasil Uji Simultan dan Hasil Uji Determinasi.....	113
Lampiran 8 : Surat Balasan Riset.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah sumber daya yang paling berharga dari suatu organisasi, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat mengarahkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menghadapi tantangan yang ada.

Tahapan utama organisasi adalah upaya menjaga kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan organisasi mengelola sumber daya manusia (pegawai) secara optimal dari berbagai aspek, seperti hasil kinerja yang dicapai sangat baik, pemimpin yang adil dan bijaksana, Budaya Kerja yang baik dan harmonis di dalam organisasi, Motivasi kerja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, dan sebagainya akan lebih menjamin pegawai akan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Situasi yang demikian akan membuka peluang yang luas bagi organisasi untuk mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang berkualitas dari karyawan tersebut dan akan berdampak bagi organisasi secara langsung.

Kinerja atau performance menurut pakar adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang menjadi tujuan utama mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*Individual Performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*Coorporate Performance*), karena kedua hal tersebut mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di lokasi Yayasan Fajar Diinul Islam Medan, terdapat fenomena yang terjadi di seluruh unit sekolah seperti, TK, SD, SMP, SMA dan SMK. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara langsung dengan manajemen yayasan mengenai penilaian kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan dengan penilaian kinerja bernama “Key Performance Indicator (KPI)”. Ditinjau dari penilaian kehadiran masih ada terdapat pegawai yang pulang lebih cepat saat jam kerja, tidak mengikuti pengajian rutin pegawai yang diselenggarakan oleh yayasan, lalu untuk penilaian Kriteria dan Aspek Kualitas masih ada terdapat pegawai yang tidak aktif menjadi peserta kegiatan unit, menjadi panitia inti/koordinator kegiatan unit,

dan menjadi peserta kegiatan yayasan. Dan untuk penilaian aspek lainnya terdapat unit yang melaksanakan tugas kebersihan tidak melaksanakan tugas kebersihan dengan baik, dan penurunan jumlah peserta didik baru di semua unit yang dimana tidak mencapai target yang di harapkan yayasan. Hal ini selaras dengan penurunan kinerja pegawai pada yayasan tersebut dan menjadi salah satu fenomena yang diamati oleh peneliti seputar tentang kinerja pegawai. Lalu fenomena yang diamati peneliti yaitu seputar kepemimpinan yang dimana permasalahan ini terjadi dikarenakan kepala yayasan saat mengambil keputusan sering terpengaruh oleh orang lain, keadaan dan suasana di tempat kerja serta kurangnya komunikasi kepada pegawai yayasan, dimana dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja para pegawai dan berakibat menurunnya hasil kerja pegawai. Peran kepemimpinan dalam setiap organisasi mutlak sangat diperlukan. Peran ini terutama bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan dalam mengelola organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan

berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud kapasitas dan beban kerja yang terarah pada tujuan yang dicapai. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Hasil Penelitian Heriyana (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian Mbayak Ginting, Pioner Salawi, Sherly Joe (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan kemudian fenomena yang di amati oleh peneliti yang terjadi adalah tentang lingkungan kerja, yang dimana masih banyak pegawai yang iri, dengki sesama rekan kerja dan saling berselisih paham dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya produktifitas hasil kinerja pegawai tersebut. Pentingnya lingkungan kerja yang sehat didalam organisasi, peranan Lingkungan kerja adalah membantu menciptakan rasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan, Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat nantinya dalam jangka panjang.

Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja peran Lingkungan kerja dalam

organisasi mempunyai pengaruh penting. untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Rizal Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian lainnya yang dilakukan Angelique Tolu, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya fenomena yang diamati oleh peneliti juga yaitu turunnya motivasi kerja yang terjadi di Yayasan Fajar Diinul Islam medan, seperti gaji yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tidak ada insentif yang diberikan, lebihnya waktu jam kerja yang diberikan yang mengakibatkan turunnya semangat kerja, serta tingginya orientasi tugas/sasaran. Hal ini selaras dengan penurunan kinerja pegawai yang ada di yayasan tersebut. Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Dan sebaliknya, jika motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang dihasilkan akan rendah.

Menurut Kasmir (2016), “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.” Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang

dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian Rahmat Hidayat (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian lainnya yang dilakukan Ahmad Afandi (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yayasan Fajar Diinul Islam medan merupakan sebuah yayasan penyelenggara pendidikan yang dimana didalamnya mengelola satuan pendidikan dari jenjang TK, SD, SMP, SMK, dan SMA. Jumlah Pegawai di Yayasan Fajar Diinul Islam medan, dengan jumlah pegawai berjumlah 43 orang. Berdasarkan pengamatan bahwa di yayasan ini terdapat permasalahan yang terjadi, diantaranya : Permasalahan tentang kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja yang mengakibatkan turunnya tingkat kinerja pegawai. Melalui pra survei yang dilakukan terhadap 18 orang Pegawai pada Yayasan Fajar Diinul islam medan ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan	8	44%	10	56%	18	100%
2	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan baik	7	39%	11	61%	18	100%
No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
3	Pekerjaan rutin saya sehari-hari tidak membuat saya merasa terbebani.	8	44%	10	56%	18	100%
4	Kerja sama kelompok	7	39%	11	61%	18	100%

	(team work) berjalan baik.						
--	----------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber : Oleh Penulis (2022)

Hasil pra-survey dari tabel 1.1 adalah seputar dari masalah kinerja yang terjadi pada pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Kondisi ini sangat berdampak pada kualitas kinerja pegawai dan berpotensi pada rendahnya kualitas kinerja.

Permasalahan dari aspek Kepemimpinan Yayasan Fajar Diinul Islam Medan menunjukkan kondisi sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Kepemimpinan Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pemimpin sudah memiliki komunikasi yang baik kepada karyawan.	6	33%	12	67%	18	100%
2	Memimpin dengan keteladanan/perilaku	8	44	44%	10	56%	18
3	Konsisten antara pembicaraan dengan perilaku	7	39%	11	61%	18	100%
4	Pemimpin mau mendengar saran/aspirasi pegawai	8	44%	10	56%	18	100%

Sumber : Oleh Penulis (2022)

Hasil pra-survey dari tabel 1.2 adalah seputar dari masalah kepemimpinan yang terjadi pada pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepemimpinan yayasan tersebut, yang dimana dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai menunjukkan respon pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam sebagai berikut :

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Keharmonisan/komunikasi kerja antar pegawai berjalan dengan baik	13	72%	5	18%	18	100%
2	Ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kerja yang lengkap dan bagus	7	39%	11	61%	18	100%
3	Suasana Kerja yang nyaman	7	39%	11	61%	18	100%
4	Pegawai tidak mencari perhatian kepada pimpinan untuk terlihat lebih baik dibandingkan orang lain	8	44%	10	64%	18	100%

Sumber : Oleh Penulis (2022)

Hasil pra-survey dari tabel 1.3 adalah seputar dari masalah lingkungan kerja yang terjadi pada pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja tersebut, yang dimana memberi ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja sangat dimungkinkan sekali akan mengganggu kinerja pegawai.

Permasalahan dari aspek Motivasi kerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan menunjukkan kondisi sebagai berikut :

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup / kebutuhan keluarga	7	39%	11	61%	18	100%
2	Saya merasa puas menerima insentif sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	8	44%	10	56%	18	100%
3	Orientasi tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	7	39%	11	61%	18	100%
No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
4	Saya tidak keberatan diberikan tambahan jam kerja (Lembur)	6	34%	12	66%	18	100%

Sumber : Oleh Penulis (2022)

Hasil pra-survey dari tabel 1.4 adalah seputar dari masalah motivasi kerja yang terjadi pada pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada Motivasi Kerja tersebut, yang dimana yayasan tersebut belum mensejahterahkan pegawai dengan gaji yang cukup dan insentif yang cukup, adanya penambahan jam kerja (lembur). Yang dimana dengan cara seperti itu maka tingkat semangat bekerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, fenomena, dan beberapa hasil penelitian, maka penulis ingin membuktikan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, terhadap kinerja Pegawai melalui penelitian ini dengan judul “Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Fajar Diinul Islam Medan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Turunnya tingkat kinerja pegawai yang disebabkan oleh turunnya kualitas kinerja seperti pegawai yang pulang lebih cepat saat jam kerja, pegawai yang tidak aktif menjadi peserta kegiatan unit, menjadi panitia inti/koordinator kegiatan unit, serta penurunan jumlah peserta didik baru yang tidak sesuai target yayasan.
- b. Kepemimpinan saat mengambil keputusan sering terpengaruh oleh orang lain, keadaan dan suasana di tempat kerja, serta komunikasi

yang kurang baik dalam penyampaian perintah kepada pegawai, dimana berdampak pada turunnya kinerja pegawai.

- c. Munculnya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja yang disebabkan iri dan dengki terhadap sesama rekan kerja, serta terjadi kesalahpahaman antara hubungan atasan dengan bawahan yang berpotensi akan mengganggu kinerja pegawai.
- d. Turunnya semangat kerja keras yang disebabkan oleh gaji yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, rendahnya insentif yang diberikan, terjadinya konflik antar pegawai dikarenakan mis komunikasi, serta tingginya orientasi tugas/sasaran yang disebabkan dengan tuntutan tugas yang semakin banyak diberikan yang dapat berdampak pada turunnya kinerja pegawai.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Hal ini agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpang siuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek yang menyangkut pada kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan sebagai variabel terikat adalah kinerja Pegawai. Penelitian hanya dilakukan di Yayasan Fajar Diinul Islam medan. Dan jumlah sampel dibatasi hanya berjumlah 43 sampel.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
- b. Untuk mengetahui lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
- c. Untuk mengetahui motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.

- d. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan Kerja, dan motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang membutuhkannya terutama kepada pihak-pihak sebagai berikut :

a. Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi Yayasan Fajar Diinul Islam Medan dalam mengelola SDM dari aspek Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan kinerja Pegawai.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi penelitian di bidang ilmu ekonomi dan bisnis pada umumnya, dan ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, pengembangan ide-ide baru, dan menjadi informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dan kemampuan menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang). Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas (Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja).

2. Jumlah Sampel

Penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 81 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 43 sampel.

3. Waktu Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian sebelumnya mengambil lokasi penelitian Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, sedangkan penelitian mengambil lokasi di Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan bagian terpenting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, dan kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok orang yang tugas diberikannya telah mencapai tujuan yang di harapkan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya memiliki keterkaitan atau hubungan yang erat.

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menyatakan ”bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas selama kurun periode tertentu, yang mencerminkan seberapa baik orang tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya peningkatan kinerja karyawan yang baik dapat mendukung perusahaan mencapai tujuannya, namun kenyataan masih banyak karyawan yang belum memenuhi standart kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti kualitas karyawan banyak dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor Internal (diri karyawan) maupun faktor eksternal (Perusahaan). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan sudah memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut sesuai dengan rancangan yang sudah dibuat.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong merasa semangat untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi sesuatu atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota pada organisasi atau suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat

meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan dan tekanan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11.Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12.Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan didalam perusahaan tempat ia bekerja.

13.Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, berpakaian sesuai dengan ketentuan. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor Kepemimpinan. lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

c. Indikator Kinerja

Pentingnya perusahaan mengukur indikator sebuah kinerja karyawan agar dapat menilai sampai mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan indikator tersebut sangat penting untuk menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan. Ada beberapa indikator Menurut Kasmir (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati hasil yang memuaskan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya pekerjaan yang dilaksanakan ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya

yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar aktivitas perusahaan tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung satu sama lain untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut. Menurut Widodo (2015) penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personal organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap hasil kerja personal yang akan dibandingkan berdasarkan dengan standar baku penilaian kinerja ditempat tersebut. Widodo (2015) menjelaskan 5 penilaian kinerja, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan hasil.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi *volume out put* dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi; kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi; hubungan antar pegawai, maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja pegawai, akan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Penilaian ini juga berdampak positif dan memotivasi pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Menurut Sedarmayanti (2019) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang SDM khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang SDM.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memiliki peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena seorang pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Edy Sutrisno (2019) mengemukakan “kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian Kepemimpinan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan motor penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku dan strategi sebagai hasil keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Tercapainya keberhasilan perusahaan tidak lepas disebabkan oleh faktor pemimpin, pemimpin yang berkualitas dapat mengarahkan bawahannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga sebaliknya. Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif atau relevansi terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

a. Kepribadian (personality)

pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan dalam memimpin.

b. Harapan dan Perilaku atasan.

c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.

d. Iklim dan kebijakan organisasi dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

e. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam menjalani kepemimpinannya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terbina keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial.

c. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan sebuah tim maupun perusahaan, diperlukan beberapa indikator untuk melihat keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012) yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah strategis dalam pencapaian tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dan tauladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif dan tidak pilih kasih.
4. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran, pemimpin yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada bawahannya.

7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap "tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena merupakan bagian terpenting bagi pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau terciptanya kondisi kerja yang nyaman, serta mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak sehat dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. ffendy & Fitria (2019) mengatakan, "lingkungan

kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah”. Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pada pengertian lingkungan kerja tersebut, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada di dalam lingkungan kerja seorang pegawai yang meliputi hubungan antar rekan kerja dan atasan di perusahaan, sarana dan prasana, dan ruangan di tempat kerja, dengan kondisi pekerjaan, dan hubungan suasana kerja. Yang dimana kesemuanya itu saling berhubungan dan dapat mempengaruhi pegawai untuk menjalankan pekerjaan dan hasil yang akan diperolehnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi yang sesuai, berupa lingkungan kerja yang memadai bagi kelancaran dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015), diantaranya :

1. Hubungan karyawan, meliputi;
 - a. Hubungan sebagai individu, motivasi karyawan berasal dari rekan kerja dan atasan, jika hubungan harmonis, maka akan menjadi motivasi untuk melakukan yang terbaik. Jika

hubungan tersebut tidak harmonis maka karyawan tidak termotivasi untuk bekerja.

- b. Hubungan sebagai kelompok, seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun kelompok. Dalam konteks ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kelompok ini semakin produktif, yaitu: Kepemimpinan yang baik, pembagian informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang/bising menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang tenang tentunya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Dengan peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu.

4. Penerangan

Penerangan yang cukup akan mendukung kelancaran kerja. Penerangan bisa meliputi penerangan listrik maupun penerangan matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan

memberikan dampak yang baik pada kualitas kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5. Sirkulasi Udara

Ventilasi udara harus cukup lebar terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa suhu ruangan udaranya kurang, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara elektrik seperti penggunaan AC.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi karyawan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan barang milik pribadi karyawan.

c. **Indikator Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan yang kondusif dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan, karyawan akan nyaman saat bekerja dapat disebabkan oleh beberapa indikator. Adapun indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016) yaitu :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, sarana dan fasilitas alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedia fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun fasilitas tersebut tidak baru namun memberikan dampak dan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yang dimana dua hal tersebut sangat berbeda dan memberikan dampak yang berbeda pula bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.

Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan fasilitas lainnya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga

disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi

manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap,

warna, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi

yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan

dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan

kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan atau tindakan

tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang

merupakan kekuatan yang mengekspresikan perilaku untuk guna

mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Afandi (2018) menyatakan motivasi adalah keinginan yang

timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,

tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan

keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Dari pengertian para ahli di atas tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau situasi dimana tujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Jika seseorang termotivasi, maka akan dengan mudah dan melakukan sesuatu sesuai keinginannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang pegawai dalam meningkatkan motivasinya dalam kerja dipengaruhi oleh beberapa keadaan dan beberapa factor, yang dimana keadaan dan faktor tersebut dapat memicu semangat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal, udara dll. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini memotivasi seseorang untuk berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan lebih baik lagi, sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis, maka seseorang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan Penghargaan diri dan pengakuan atas prestasi karyawan dan masyarakat sekitar. Idealnya, pencapaian dihasilkan karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Namun pemimpin juga harus memperhatikan kenyataan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh terhadap pekerjaannya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, maka karyawan akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut, yang dimana motivasi kerja tersebut memiliki indikator, Adapun dimensi dan Indikator-indikator motivasi kerja menurut menurut Mangkunegara (2018) meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.

7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dijadikan rujukan dalam penelitian ini agar memudahkan penulis melakukan tahapan-tahapan penelitian. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 :Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Imelda Andayani (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kinerja Pegawai (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regresi Linear Berganda. 2. Uji Parsial. 3. Uji Simultan 	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.
2	Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, Sherly Joe (2020)	Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan(X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regresi Linear Berganda 2. Skala Likert 3. Uji Parsial 4. Uji Simultan 	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja, ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regresi Linear Berganda. 2. Uji Validitas 3. Uji Reliabilitas 	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4	Heriyana (2020)	Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Karyawan RRI Palembang Sumatera Utara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kepemimpinan(X3) 4. Disiplin Kerja (Y) 5. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regresi Berganda 2. Skala Likert 3. Uji Parsial 4. Uji Simultan 	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan disiplin Kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
5	Angelique Tolu, Michael Mamentu, & Wehelmina Rumawas (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah
6	Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, & Eiklecia Ventriani U Zebua (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Animas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regresi Linear Berganda 2. Uji Parsial 3. Uji Simultan 	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Animas Soap Industries secara parsial maupun simultan.
7	Ahmad afandi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Parsial 2. Uji Simultan 	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.
8	Rahmat Hidayat (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regresi Linear Berganda 2. Uji Parsial 3. Uji Simultan 	Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan.
9	Bhernanda Tri Mulia Aziza Putri Artino dan Dede Nurohman (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi Linear Berganda 2. Uji Parsial 3. Uji Simultan 	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan BSI KCP Tulungagung.
10	Rudi Azhar (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi Linear Berganda 2. Uji Koefisien Determinasi 3. Uji Simultan 	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun untuk menjelaskan variable bebas dan variable terikat yang diteliti sesuai dengan teori, dan bagaimana hubungan antara variabel bebas terhadap variable terikat didasari oleh hasil proses data penelitian. Kerangka konseptual dari data yang diteliti adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, menurut Fahmi (2016). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka ditarik kesimpulan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Heriyana(2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena merupakan bagian terpenting bagi pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, menurut Kasmir (2018) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja

secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Effendy & Fitria (2019), jika lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan antara pegawai dan atasan harmonis, maka dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Artinya lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Heriyana (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

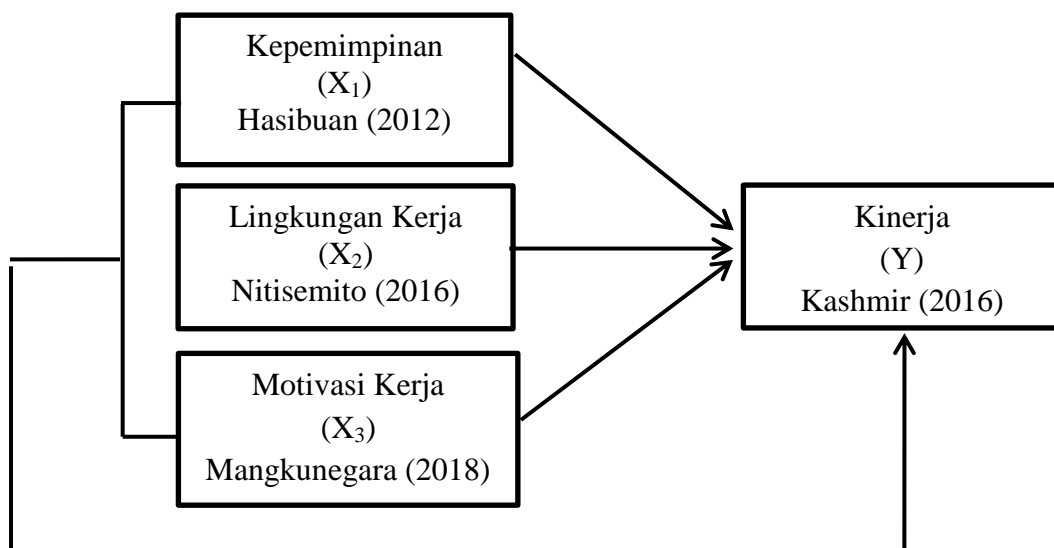
Motivasi diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan atau tindakan tertentu guna mencapai tujuannya. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2018).

Yang dimana seorang pegawai dalam meningkatkan motivasinya dalam kerja di pengaruhi oleh beberapa keadaan dan faktor, seperti Kebutuhan Hidup, Kebutuhan Masa Depan, Kebutuhan Harga diri, Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja, menurut Afandi (2018). Maka ditarik kesimpulan ada pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Penelitian Angeliqe Tolu, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas (2021) menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Kasmir (2016) yaitu ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Di antara 13 tersebut ada kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan teori tentang variabel penelitian di atas, maka disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 :Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian disusun berdasarkan pemahaman proses, khususnya tentang media landasan teori atau dalil terkait dengan kasus atau fenomena yang menjadi obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2019) hipotesis

merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan demikian karena jawaban yang diberikan hanya baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiri yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pengertian hipotesis, maka disusun sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Rusiadi (2014) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui metode penelitian tersebut akan dianalisis pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Yayasan Fajar Diinul Islam medan yang beralamat di Jl. Pasar I No. 76 Tanjung Sari Kecamatan Medan Selayang.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2023 hingga September 2023, dengan tahapan waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Tahapan Waktu Penelitian

No	Aktivitas	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023	September 2023
1	Pengajuan Judul				
2	Penyusunan Proposal				
3	Seminar Proposal				
4	Perbaikan/Acc Proposal				
5	Pengumpulan Data				
6	Pengolahan Data				
7	Penyelesaian Skripsi				
8	Seminar Hasil				
9	Sidang Skripsi				

C. Populasi Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri yang sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Yayasan Fajar Diinul Islam Medan yang berjumlah 43 orang.

Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

No	Unit	Jabatan/Pekerjaan	Jumlah
1	TK	Kepala Sekolah	1
		Wakil Kepala Sekolah TK	1
		Administrasi	1
		Keuangan	1
		Cleaning Service	1
		Satpam TK	1
2	SD	Kepala Sekolah SD	1
		Wakil Kepala Sekolah SD	1
		Administrasi	1
		Keuangan	1
		Cleaning Service	2
		Satpam SD	3
3	SMP	Kepala Sekolah SMP	1
		Wakil Kepala Sekolah SMP	1
		Administrasi	1
		Keuangan	1
		Cleaning Service	2
		Satpam SMP	3
4	SMK	Kepala Sekolah SMK	1
		Wakil Kepala Sekolah SMK	1
		Administrasi	1
		Keuangan	1
		Cleaning Service	2
		Satpam SMK	3
5	SMA	Kepala Sekolah SMA	1
		Wakil Kepala Sekolah SMA	1
		Administrasi	1
		Keuangan	1
		Cleaning Service	2
		Satpam SMA	3
6	Yayasan	Tenaga Kebersihan Yayasan	1
Jumlah			43

Sumber : Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan *nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2019) *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Selanjutnya, teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian karena teknik ini merupakan teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik sampel jenuh sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, dan jika peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil. Berdasar pendapat ahli diatas, maka dengan demikian jumlah sampel penelitian adalah berjumlah 43 sampel atau responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Rusiadi (2014) Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.

Data primer disebut juga data sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Cara mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung dari sumber data yaitu Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.

b. Data Sekunder

Menurut Rusiadi (2014) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada seperti jurnal, skripsi, buku-buku referensi, artikel, dan dari internet.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel untuk diteliti, yang terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi (2014) definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Dalam Pengukuran data penelitian digunakan dengan skala Likert dengan batasan nilai : nilai 1 = Sangat Tidak Setuju, nilai 2 = Tidak Setuju, nilai 3 = Kurang Setuju, nilai 4 = Setuju, nilai 5 = Sangat Setuju. Definisi Operasional Variabel Penelitian dan skala ukur data sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu). 2. Kuantitas (Jumlah). 3. Waktu (Jangka Waktu). 4. Penekanan Biaya. 5. Hubungan Antar Karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkaitan dengan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan atau baik. 2. Berkaitan dengan mengukur kinerja dengan nilai (Jumlah). 3. Menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. 4. Biaya yang dikeluarkan sudah dianggarkan dan digunakan 	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
	diberikan dalam suatu periode Tertentu.	(Sumber Kasmir 2016)	secara tepat dan efisien. 5. Memiliki hubungan antar karyawan yang baik, agar tercipta suasana yang nyaman dan dapat bekerja sama.	
Kepemimpinan (X ₁)	kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analisis. 2. Keteladanan 3. Rasionalitas dan objektivitas. 4. Instruksi kerja. 5. Kemampuan mendengar saran. 6. Ketrampilan berkomunikasi. 7. Pembagian tugas. 8. Ketegasan dalam bertindak. <p>(Sumber Hasibuan 2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin harus memiliki kemampuan analisa yang baik untuk mengambil keputusan/kebijakan 2. Pemimpin harus memberikan contoh keteladanan yang baik bagi pegawai. Pemimpin harus berfikir dengan rasional dan objektif. 3. Pemimpin harus memberikan instruksi kerja yang jelas dan detail. 4. Pemimpin harus menjadi pendengar yang baik serta dapat menerima kritikan maupun saran. 5. Pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan penyampaian yang baik dan mudah dimengerti bagi bawahan. 6. Pemimpin harus bisa melakukan pembagian tugas yang akan diberikan kepada bawahannya 7. Pemimpin harus bisa melakukan pembagian tugas yang akan diberikan kepada bawahannya 	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan 4. Tersedia fasilitas kerja <p>(Sumber Nitisemito 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja yang nyaman dan kondusif mampu memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. 2. Hubungan antar rekan kerja berlangsung serasi, dan bersifat kekeluargaan, dan harmonis. 3. Hubungan antar bawahan dan kepemimpinan. berlangsung akrab dan merangkul satu sama lain. 4. Memiliki fasilitas kerja yang baik untuk menunjang pelaksanaan aktivitas kerja. 	Likert
Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi kerja merupakan dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan. 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas / 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai harus lebih kerja keras lagi dalam bekerjasalah seperti mengajar dan mencapai jumlah target yang ditetapkan. 2. Pegawai harus memiliki sikap 	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
	Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.	sasaran. 5. Usaha untuk maju. 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang di pilih 8. Pemanfaatan waktu (Sumber Mangkunegara 2018)	dalam orientasi masa depan. 3. Pegawai harus memiliki cita cita yang tinggi kedepan terhadap dirinya. 4. Pegawai harus berorientasi pada hasil pekerjaan yang baik. 5. Pegawai harus memiliki pemikiran untuk maju. 6. Pegawai harus memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan. 7. Pegawai harus bisa memilih rekan kerja yang baik yang memberikan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. 8. Pegawai harus memiliki pemanfaatan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/pernyataan dalam bentuk angket (kuesioner) kepada sampel (responden) untuk dijawab.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengajukan tanya jawab langsung kepada responden, dan jawaban responden direkam atau dicatat.

4. Studi Pustaka

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaah terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi beberapa teknis analisis, yaitu :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria validitas data kuesioner adalah :

- 1) Jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, maka data kuesioner dikatakan valid.
- 2) Jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$, maka data kuesioner dikatakan tidak valid.

Dan untuk membaca r-tabel adalah dengan melihat pada probabilitas tertentu, dimana yang biasa digunakan adalah nilai 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas adalah mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Nilai data kuesioner dengan

uji reliabilitas adalah standar *Cronbach Alpha* 0,6 dengan kriteria reliabel adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai reliabilitas $> 0,6$ maka data penelitian handal (reliabel)
- 2) Jika nilai reliabilitas $< 0,6$ maka data tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara uji normalitas dilakukan sebagai berikut :

1) Uji Histogram

Data dikatakan normal jika garis histogram membentuk lonceng dan tepat berada di tengah. Dikatakan tidak normal jika garis histogram cenderung ke kanan atau ke kiri.

2) Uji Probabiliti Plot (P-Plot)

Distribusi data secara normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Data berdistribusi normal jika titik data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Kriteria lolos uji multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance $> 0,01$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Rusiadi, 2014) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria lolos uji Heteroskedastisitas adalah jika titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang teratur, titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y, maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk menentukan koefisien korelasi dan signifikansinya antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Penjelasan :

Y	= Variabel terikat (kinerja)
a	= Konstanta (nilai tetap)
b_1, b_2, b_3	= Koefisien korelasi variabel bebas
X_1	= Variabel bebas Kepemimpinan
X_2	= Variabel bebas Lingkungan Kerja
X_3	= Variabel bebas Motivasi Kerja
e	= Tingkat kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji-t)

Menurut Rusiadi (2014) Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) H_0 diterima H_a ditolak jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\text{sig-}t > \alpha$ 5%
- 2) H_0 ditolak H_a diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\text{sig-}t < \alpha$ 5%

b. Uji Simultan (uji-F)

Menurut Rusiadi (2014) Uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) H_0 diterima H_a ditolak jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ pada $\text{sig-}F > \alpha$ 5%
- 2) H_0 ditolak H_a diterima jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ pada $\text{sig-}F < \alpha$ 5%

5. Uji Determinasi

Menurut Rusiadi (2014) uji determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut, dan semakin mendekati 0, maka variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2019.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Sejarah Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

Pada hari Sabtu tanggal 25 September 1993 Drs. H. Ramli Karsono mendirikan sebuah yayasan penyelenggara pendidikan yang pada saat itu diberi nama Yayasan Fajar Indonesia (YFI) dan pada tahun yang sama Ramli Karsono memberikan kuasa penuh kepada putra bungusnya drg. H. Amir Salim untuk mengelola YFI. Pada awal mula berdirinya YFI hanya mengelola satuan pendidikan Play Group (PG) Namira dan Taman Kanak-Kanak (TK) Namira tahun 1999. Setahun setelah berdirinya PG-TK dikarenakan banyaknya permintaan dari orang tua murid TK Swasta Islam Namira dan masyarakat maka YFI menyelenggarakan satuan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Namira tepatnya pada tahun 2000. Sehubungan untuk menegaskan arah dan asas pendidikan di Sekolah Namira maka pada tahun 2006 YFI berubah nama dari sebelumnya Yayasan Fajar Indonesia menjadi Yayasan Fajar Islam. Sejak perubahan ini YFI Sekolah Namira menetapkan asas keislaman sebagai filosofi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dan pada tahun yang sama satuan pendidikan SMP Namira didirikan.

Pada tahun 2009 YFI melengkapi satuan pendidikan dengan mendirikan SMK yang diberi nama SMK Namira Tech. Nusantara

dengan tiga jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), dan Teknik Sepeda Motor (TSM). Dengan berdirinya SMK maka lengkaplah satuan pendidikan di lingkungan YFI Sekolah Namira mulai dari tingkat pra sekolah, dasar sampai ke menengah kejuruan.

Pada perjalanannya, ternyata masih banyak masyarakat yang berkeinginan memasuki jenjang pendidikan SMA, maka tujuh tahun setelah berdirinya SMK maka didirikanlah SMA Namira sebagai penyempurna satuan pendidikan lainnya.

Pendirian Sekolah Namira dilandasi oleh semangat untuk turut serta membangun dan menyiapkan generasi muda yang religius, cerdas, terampil, kreatif, inovatif, cinta lingkungan dan memiliki budi pekerti yang luhur, Pada tahun 2011 YFI berubah nama menjadi Yayasan Fajar Diinul Islam (YFDI) .



Gambar 4. 1 Gedung Yayasan Fajar Diinul Islam Medan



Gambar 4. 2 Logo Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

b. Visi, Misi Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

1) Visi :

Menjadi Lembaga Pendidikan dan Dakwah Yang Mencetak Lulusan Yang Berkarakter Islami berlandaskan Alquran' dan Hadist.

2) Misi :

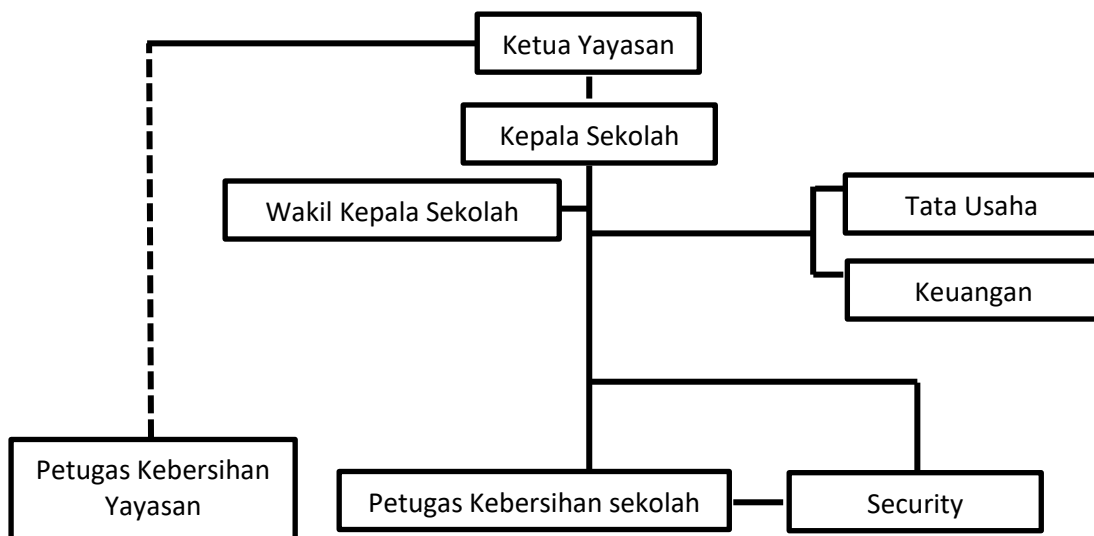
1. Menyelenggarakan pendidikan formal (TK, SD, SMP, SMK dan SMA) yang berdasarkan IMTAQ dan IPTEK.
2. Menghasilkan peserta didik yang memahami dan mengamalkan isi dalam Al-Qur'an dan Hadist sehingga memiliki aqidah dan akhlakulkarimah yang baik.
3. Menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam dan di luar negeri.
4. Menerapkan Bahasa Inggris sebagai *second language* di lingkungan sekolah dan membangun kerjasama internasional di bidang pendidikan dan dakwah.

5. Menanamkan ideologi *entrepreneurship* yang berwawasan global yang sesuai dengan syariah Islam.
6. Menanamkan kepedulian terhadap kesehatan, kebersihan dan lingkungan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

a. Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi untuk mengetahui hubungan kerja antar pegawai :



Gambar 4.3 : Struktur Organisasi Yayasan Fajar Diinul Islam Medan

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2023

b. Pembagian Tugas

1) Ketua Yayasan

Berikut tugas dari Ketua Yayasan, yaitu :

- a. Memimpin dan mengatur divisi yang di pimpinnya, meliputi pelaksanaan program kerja.
- b. Penggunaan budget dan mengatur/membina anggotanya.

- c. Bertanggung jawab dalam menyusun dan mengkoordinir program-program yayasan yang berkaitan dengan masalah pendidikan.

2) Kepala Sekolah

Berikut tugas dari Kepala Sekolah, yaitu :

- a. Menyusun perencanaan
- b. Merencanakan program supervise dan melaksanakannya
- c. Mengelola program pembelajaran
- d. Mengelola kesiswaan
- e. Mengelola sarana dan prasarana
- f. Mengelola keuangan
- g. Mengelola administrasi
- h. Mengevaluasi Program

3) Wakil Kepala Sekolah

Berikut tugas dari Wakil Kepala Sekolah, yaitu :

- a. Membantu dalam Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan.
- b. Melaksanakan Evaluasi Diri Sekolah (EDS).
- c. Penyusunan Pengorganisasian (struktur kurikulum, organisasi dan lainnya).
- d. Pengarahan terhadap masalah.
- e. Penyusunan ketenagaan pendidik dan tenaga pendidikan
- f. Penyusunan Pengawasan.
- g. Penyusunan Penilaian (Akademik Pendidikan)

- h. Melaksanakan evaluasi dan pengembangan Kurikulum dari program kerja.
- i. Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.

4) Tata Usaha

Berikut tugas dari Tata Usaha Sekolah, yaitu :

- a. Melaksanakan prosedur dan mekanisme kepegawaian.
- b. Operator Via Online (Dapodik dan lain lain)
- c. Mengelola daftar hadir pegawai, dll.
- d. Melaksanakan tugas kesekretariatan dibidang tata persuratan dan kearsipan.
- e. Memperlancar administrasi penerimaan peserta didik & pengelompokkan peserta didik
- f. Mengelola surat masuk dan keluar.
- g. Memelihara dan menata kearsipan dokumen ,dll

5) Keuangan

Berikut tugas dari Keuangan Sekolah, yaitu :

Menyusun aturan dan kebijakan kebijakan sekolah berkaitan dengan keuangan, meliputi :

- a. Aturan tunjangan jabatan (Waka, guru ekstrakurikuler, guru piket, coordinator, masa kerja, dll.
- b. Aturan Kerja Lembur.
- c. Aturan Pemberian Beasiswa.

6) Petugas Kebersihan Sekolah

Berikut tugas dari Tenaga Kebersihan, yaitu :

- a. Melaksanakan tugas kebersihan.
- b. Mengusulkan kebutuhan bahan alat kebersihan.
- c. Membersihkan ruangan (kelas, ruang kantor, kamar mandi/WC, aula, dan lainnya).
- d. Membuang sampah (sudah disediakan).
- e. Meminta dan menerima tugas dari kepala sekolah.
- f. Membantu menyediakan kebutuhan barang-barang yang diperlukan Kepala sekolah.

7) Satpam

Berikut tugas dari satpam, yaitu :

- a. Menjaga keamanan di lingkungan sekolah, mencakup orang terutama siswa, dan barang terutama aset sekolah.
- b. Membantu anak menghafal nomor telepon rumah dan Sekolah (Penjemputan).
- c. Melihat, memeriksa pada peserta didik perihal membawa / berpakaian perhiasan dan barang berharga lainnya.
- d. Melihat, memeriksa pada peserta didik dengan tidak membiarkan ketika di keluar sekolah sendiri.
- e. Mengajarkan, Mengingatkan kepada peserta didik untuk tidak berhubungan dengan orang yang tidak kenal, tidak mau dibujuk, dan tidak segan-segan berteriak *jika terancam*.
- f. Melaporkan kerusakan dan kehilangan sarana dan prasarana.
- g. Membantu menyediakan kebutuhan barang-barang yang diperlukan Kepala sekolah.

- h. Menjaga kelancaran lalu lintas di area dan jalan depan, sambil mewaspadai keamanannya.

8) Petugas Kebersihan Yayasan

Berikut tugas dari Tenaga Kebersihan yayasan, yaitu :

- a. Melaksanakan tugas kebersihan.
- b. Mengusulkan kebutuhan bahan alat kebersihan.
- c. Membersihkan ruangan (Kantor Yayasan, Kamar Mandi, Aula Rapat, dan Lainnya).
- d. Membuang sampah yang telah dikumpulkan di setiap unit (TK, SD, SMP, SMK, Dan SMA).
- e. Menyiram Halaman Kantor, dan Menyiram Kebun.
- f. Meminta dan menerima tugas dari Yayasan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisisioner untuk memperoleh gambaran tentang responden yang diteliti. Populasi yang diteliti adalah pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Jumlah sampel yang diambil 43 responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan responden digolongkan kedalam beberapa kelompok berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, umur, dan pendidikan terakhir.

1) Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah gender responden pada saat penelitian dilakukan. Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki – Laki	23	53,49%
2	Perempuan	20	46,51%
	Total	43	100%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden pria sebanyak 23 orang atau 53,49% dari total responden sedangkan untuk responden jenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 46,51% dari total responden. Maka mayoritas pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan berjenis kelamin pria.

2) Umur

Umur adalah kurun waktu sejak adanya seseorang dan dapat diukur menggunakan satuan waktu. Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Presentase Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	1	2,33%
2	20 - 30 Tahun	18	41,86%
3	> 30 Tahun	24	55,81%
	Total	43	100%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden dengan usia > 30 tahun sebanyak 24 pegawai (55,81%), diikuti dengan responden yang usia 20 – 30 tahun sebanyak 18 pegawai (41,86%), dan responden

yang paling sedikit adalah responden dengan usia <20 tahun sebanyak 1 pegawai (2.33%).

3) Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah tingkat pendidikan akhir yang ditempuh oleh responden pada saat penelitian dilakukan. Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	S1	23	53,49%
2	D3	5	11,63%
3	SMA/SMK	14	32,56%
4	SMP	1	2,32%
	Total	43	100%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan mempunyai tingkat pendidikan terakhir untuk sarjana sebanyak 23 pegawai (53,49%), kemudian responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 5 pegawai (11,63%), pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 14 pegawai (32,56%), dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 pegawai (2,32%).

4) Lama Bekerja

Lama bekerja adalah berapa lama responden bekerja di yayasan tersebut saat penelitian dilakukan. Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<1 Tahun	3	6,98%
2	1 - 5 Tahun	14	32,56%
3	>5 Tahun	26	60,46%
	Total	43	100%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 26 pegawai (60,46%), diikuti dengan responden yang lama bekerjanya 1-5 tahun sebanyak 14 pegawai (32,56%), dan responden yang paling sedikit adalah responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3 pegawai (6,98%).

4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Distribusi jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean	STS	TS	KS	S	SS	Total
								100%
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	3,79	9,30%	11,60%	9,30%	30,30%	39,50%	100,00%
2	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,84	4,70%	9,30%	11,60%	46,50%	27,90%	100,00%
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya sudah sesuai dengan target yayaan.	3,95	0,00%	0,00%	25,60%	53,50%	20,90%	100,00%
4	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efesien.	4,30	0,00%	0,00%	7,00%	55,80%	37,20%	100,00%
5	Saya mampu menjaga aset yayaan agar tidak hilang dan bisa dipakai jangka panjang.	4,14	0,00%	7,00%	4,60%	55,80%	32,60%	100,00%

No	Pernyataan	Mean	STS	TS	KS	S	SS	Total
								100%
6	Saya memiliki seorang sahabat dari tempat saya bekerja	3,98	2,30%	4,70%	11,60%	55,80%	25,60%	100,00%
7	Saya puas dengan hubungan saya dengan rekan atau teman kerja.	3,95	0,00%	4,70%	16,30%	58,10%	20,90%	100,00%
Jumlah			2,33%	5,33%	12,29%	50,83%	29,23%	100,00%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebesar 29,23%, kemudian diikuti dengan jawaban “setuju” sebesar 50,83%, kemudian diikuti dengan jawaban “kurang setuju” sebesar 12,29% dan kemudian “tidak setuju” sebesar 2,33%.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan, namun adanya jawaban responden yang masih kurang setuju bahkan sangat tidak setuju menyatakan bahwa adanya kinerja pegawai yang harus ditingkatkan lebih baik lagi.

b. Distribusi jawaban responden mengenai Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4. 6

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Mean	STS	TS	KS	S	SS	Total
								100%
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	3.30	2,30%	9,30%	44,20%	44,20%	0,00%	100,00%
2	Pemimpin di tempat saya bekerja cukup peduli atas permasalahan yang pegawainya hadapi.	3.28	4,70%	16,30%	37,20%	30,20%	11,60%	100,00%

No	Pernyataan	Mean	STS	TS	KS	S	SS	Total
								100%
3	Apabila terjadi kesalahan, pimpinan akan memberikan saran agar pekerjaan karyawannya menjadi lebih bagus dan benar.	3,6	2,30%	4,70%	32,50%	51,20%	9,30%	100,00%
4	Pemimpin saat mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh keadaan dan suasana di tempat kerja	2,72	14,00%	23,20%	39,50%	23,30%	0,00%	100,00%
5	Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan	3,74	0,00%	4,70%	25,50%	60,50%	9,30%	100,00%
6	Pemimpin ditempat saya bekerja dengan senang hati menerima masukan dan saran dari pegawai	3,63	0,00%	7,00%	27,90%	60,40%	4,70%	100,00%
7	Pemimpin ditempat saya bekerja dapat mengkomunikasikan pekerjaan dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti kepada setiap pegawainya.	3,84	2,30%	0,00%	16,30%	74,40%	7,00%	100,00%
8	Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	2,93	18,60%	23,30%	25,60%	11,60%	20,90%	100,00%
9	Apabila terjadi kesalahan, pimpinan akan memberikan saran agar pekerjaan karyawannya menjadi lebih bagus dan benar.	3,91	2,30%	0,00%	14,00%	72,10%	11,60%	100,00%
Jumlah			5,17%	9,83%	29,19%	47,54%	8,27%	100,00%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebesar 8,27%, kemudian diikuti dengan jawaban “setuju” sebesar 47,54%, kemudian diikuti dengan jawaban “kurang setuju” sebesar 29,19% dan kemudian “tidak setuju” sebesar 9,83%.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan kepemimpinan yang sudah ada di Yayasan Fajar Diinul Islam Medan, namun adanya jawaban responden yang masih kurang bahkan tidak

setuju menyatakan bahwa kepemimpinan di yayasan tersebut masih ada yang harus ditingkatkan lebih baik lagi.

c. Distribusi jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4. 7

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Mean	STS	TS	KS	S	SS	Total
								100%
1	Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,40	0,00%	0,00%	0,00%	60,50%	39,50%	100,00%
2	Suara yang bising dari luar ruangan dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.	4,35	0,00%	11,60%	4,70%	20,90%	62,80%	100,00%
3	Saya menjalin hubungan yang baik sesama pegawai	3,7	2,30%	16,30%	16,30%	39,50%	25,60%	100,00%
4	Pegawai di tempat saya bekerja sering berselisih paham satu sama lain tentang pekerjaan.	3,77	2,30%	14,00%	16,30%	39,50%	27,90%	100,00%
5	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja.	4,26	0,00%	0,00%	2,30%	69,80%	27,90%	100,00%
6	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja	4,35	0,00%	0,00%	0,00%	65,10%	34,90%	100,00%
7	Ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kerja yang lengkap dan bagus	3,28	7,00%	16,30%	30,20%	34,90%	11,60%	100,00%
Jumlah			1,66%	8,31%	9,97%	47,17%	32,89%	100,00%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebesar 32,89%, kemudian diikuti dengan jawaban “setuju” sebesar 47,17%, kemudian diikuti dengan jawaban “kurang setuju” sebesar 9,97% dan kemudian “tidak setuju” sebesar 8,31%

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan lingkungan kerja yang sudah ada di Yayasan Fajar Diinul Islam

Medan, namun adanya jawaban responden yang masih kurang bahkan tidak setuju menyatakan bahwa lingkungan kerja di yayasan tersebut masih ada yang harus ditingkatkan lebih baik lagi.

d. Distribusi jawaban responden mengenai Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 4. 8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Mean	STS	TS	KS	S	SS	Total
								100%
1	Saya bersungguh – sungguh dalam bekerja	4,42	0,00%	0,00%	2,30%	53,50%	44,20%	100,00%
2	Saya merasa puas atas benefit dan tunjangan yang diberikan oleh yayasan	2,3	25,60%	32,50%	27,90%	14,00%	0,00%	100,00%
3	Di tempat saya bekerja memiliki masa depan untuk jenjang karir yang lebih baik.	2,95	7,00%	20,90%	46,50%	20,90%	4,70%	100,00%
4	Saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan	3,58	2,00%	12,30%	6,10%	71,40%	8,20%	100,00%
5	Semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada	3,98	0,00%	0,00%	16,30%	69,70%	14,00%	100,00%
6	Saya gigih menghadapi kesulitan saat bekerja.	3,95	0,00%	2,30%	18,60%	60,50%	18,60%	100,00%
7	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor.	4,09	0,00%	0,00%	9,30%	72,10%	18,60%	100,00%
8	Saya memiliki rekan kerja yang saling membantu satu sama lain.	3,67	0,00%	0,00%	9,30%	72,10%	18,60%	100,00%
9	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	4,02	2,30%	7,00%	9,30%	48,80%	32,60%	100,00%
	Jumlah		4,10%	8,33%	16,18%	53,67%	17,72%	100,00%

Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2023

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebesar 17,72%, kemudian diikuti dengan jawaban “setuju” sebesar 53,67%, kemudian

diikuti dengan jawaban “kurang setuju” sebesar 16,18% dan kemudian “tidak setuju” sebesar 8,33%

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan adanya motivasi kerja di Yayasan Fajar Diinul Islam Medan, namun adanya jawaban responden yang masih kurang bahkan tidak setuju menyatakan bahwa masih adanya motivasi kerja karyawan yang harus ditingkatkan lagi dan ingin menjadi lebih baik lagi.

5. Hasil Uji Data Penelitian

1. Hasil Uji Kualitas Data

Hasil uji kualitas data penelitian yang bersumber dari kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil kedua uji kualitas data ditampilkan sebagai berikut :

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom ($df = n-2$) dengan alpha 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2018). Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah ($n = 43$), maka besarnya degree of freedom (df) adalah $= 43-2 = 41$ dengan alpha 0.05 maka dapat diperoleh rtabel sebesar 0,308.

1) Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 9**Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Butir Soal	r ^{hitung}	r ^{tabel 5%(41)}	Kriteria
1	0,484	0,308	Valid
2	0,705	0,308	Valid
3	0,390	0,308	Valid
4	0,505	0,308	Valid
5	0,561	0,308	Valid
6	0,492	0,308	Valid
7	0,655	0,308	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel 4.9 di atas menunjukkan seluruh item kuesioner variabel kinerja dengan hasil r^{hitung} lebih besar dari nilai r^{tabel} (0,308). Maka seluruh pertanyaan kuesioner variabel kinerja pegawai(Y) layak digunakan.

2) Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)**Tabel 4. 10****Hasil Uji Validitas variabel Kepemimpinan(X₁)**

No Butir Soal	r ^{hitung}	r ^{tabel 5%(41)}	Kriteria
1	0,666	0,308	Valid
2	0,696	0,308	Valid
3	0,640	0,308	Valid
4	0,679	0,308	Valid
5	0,663	0,308	Valid
6	0,576	0,308	Valid
7	0,707	0,308	Valid
8	0,386	0,308	Valid
9	0,632	0,308	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel 4.10 di atas menunjukkan seluruh item kuesioner variabel kepemimpinan dengan hasil r^{hitung} lebih besar dari

nilai rtabel (0,308). Maka seluruh pertanyaan kuesioner variabel kepemimpinan(X_1) layak digunakan.

3) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Butir Soal	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}(41)$	Kriteria
1	0,475	0,308	Valid
2	0,668	0,308	Valid
3	0,612	0,308	Valid
4	0,538	0,308	Valid
5	0,474	0,308	Valid
6	0,553	0,308	Valid
7	0,347	0,308	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel 4.11 di atas menunjukkan seluruh item kuesioner variabel lingkungan kerja dengan hasil rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,308). Maka seluruh pertanyaan kuesioner variabel lingkungan kerja(X_2) layak digunakan.

4) Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja(X_3)

Tabel 4. 12

Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja(X_3)

No Butir Soal	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}(41)$	Kriteria
1	0,397	0,308	Valid
2	0,535	0,308	Valid
3	0,693	0,308	Valid
4	0,315	0,308	Valid
5	0,402	0,308	Valid
6	0,484	0,308	Valid
7	0,466	0,308	Valid
8	0,574	0,308	Valid
9	0,469	0,308	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel 4.12 di atas menunjukkan seluruh item kuesioner variabel motivasi kerja dengan hasil rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,308). Maka seluruh pertanyaan kuesioner variabel motivasi kerja(X_3) layak digunakan.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Kinerja	0,766	0,60	Reliabilitas/Lulus Uji
2	Kepemimpinan	0,802	0,60	Reliabilitas/Lulus Uji
3	Lingkungan Kerja	0,820	0,60	Reliabilitas/Lulus Uji
4	Motivasi Kerja	0,777	0,60	Reliabilitas/Lulus Uji

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel 4.13. di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel yang diteliti hasilnya $> 0,60$ sebagai batas standar reliabel (lulus uji). Disimpulkan bahwa seluruh data variabel penelitian memenuhi unsur kelayakan lulus uji, sehingga data penelitian bisa digunakan dalam penelitian ini.

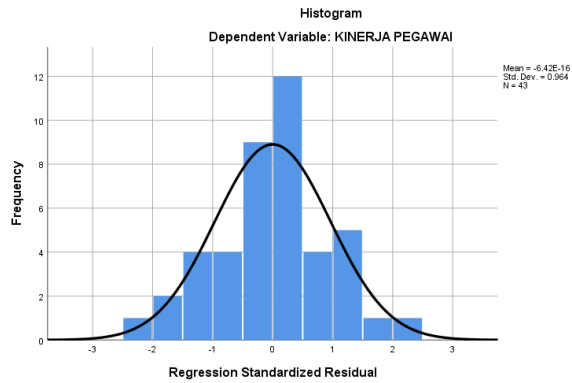
2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi sifat distribusi normal data residual yang diuji. Berikut ini hasil uji normalitas

dengan menggunakan uji normalitas dengan histogram, Uji normalitas data P-plot dan uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram Normalitas Data

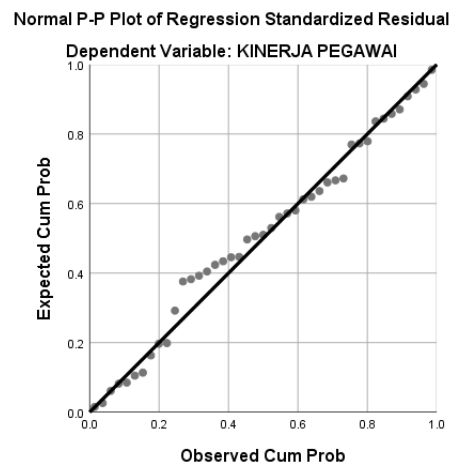


Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Gambar 4. 4 Histogram Hasil Uji Normalitas

Gambar histogram diatas menginformasikan bahwa data residual telah terdistribusi secara normal. Grafik Histogram membuktikannya dengan garis histogram yang memiliki kecembungan yang seimbang (di tengah). Sehingga disimpulkan bahwa data dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) Hasil Uji Normalitas Data P-plot



Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas P-plot

Gambar di atas memperlihatkan distribusi data residual berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Artinya adalah data residual yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal dan layak untuk digunakan. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

3) Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4. 14

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,00000000
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,090
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Hasil uji kolmogorov smirnov di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dan keadaan ini memenuhi unsur kelayakan data penelitian.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali,

2018). Standar yang digunakan dalam uji ini adalah Collinearity Statistics VIF (CS-VIF) dengan batasan $0,1 < CSVIF < 10$. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, diartikan tidak terjadi multikolinieritas. Artinya tidak terjadi korelasi yang mengikat antar variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinieritas

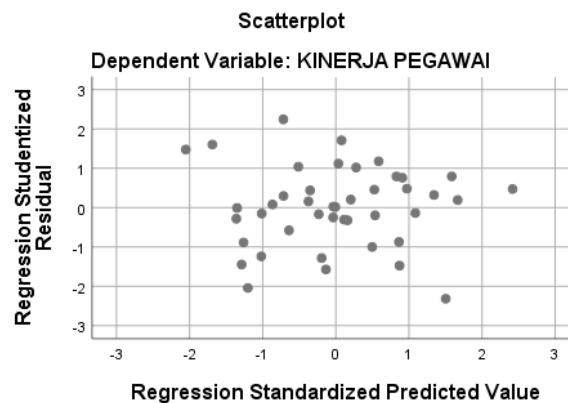
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,966	5,752		2,776	0,008		
	Kepemimpinan	-0,037	0,131	-0,049	-0,283	0,778	0,729	1,371
	Lingkungan Kerja	0,079	0,178	0,074	0,445	0,659	0,794	1,260
	Motivasi Kerja	0,331	0,181	0,351	1,828	0,075	0,602	1,661
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai								

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, sehingga data layak digunakan.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Melalui Diagram Scatter Plot dibawah ini dapat diketahui model regresi yang memenuhi kelayakan data penelitian melalui uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatter plot di atas menunjukkan bahwa kondisi titik-tik yang ditampilkan menyebar secara acak ke berbagai arah dan tidak membentuk pola atau garis tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa data yang diteliti terhindar dari permasalahan heteroskedastisitas dan data yang diuji dalam penelitian ini layak digunakan.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui kekuatan pengaruh dua atau lebih variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil dari uji regresi linier berganda tersebut ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,966	1,093		14,610	0,000
	Kepemimpinan	-0,037	0,025	-0,121	-1,492	0,144
	Lingkungan Kerja	0,079	0,034	0,182	2,343	0,024
	Motivasi Kerja	0,331	0,034	0,859	9,620	0,000
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.16. di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,966 - 0,037X_1 + 0,079X_2 + 0,331X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Motivasi Kerja

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta yang yang diperoleh sebesar 15,966 maka dapat diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 15,966.
- 2) Nilai Sig.t variabel kepemimpinan sebesar 0,144 dengan nilai koefisien beta -0,121. Nilai Sig.t 0,144 > 0,05 mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Nilai Sig.t variabel motivasi kerja sebesar 0,024 dengan nilai koefisien beta 0,182. Nilai Sig.t 0,024 > 0,05 mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4) Nilai Sig.t variabel motivasi kerja sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,859. Nilai Sig.t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Uji Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah dikemukakan, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Untuk kemudian selanjutnya ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang dikemukakan diterima atau ditolak. Tahapan uji hipotesis ditampilkan sebagai berikut :

a) Hasil Uji Parsial (uji-t)

Uji parsial atau uji-t digunakan untuk membuktikan hipotesa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial sebagai berikut :

Tabel 4. 17
Hasil Uji Parsial (uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,966	1,093		14,610	0,000
	Kepemimpinan	-0,037	0,025	-0,121	-1,492	0,144
	Lingkungan Kerja	0,079	0,034	0,182	2,343	0,024
	Motivasi Kerja	0,331	0,034	0,859	9,620	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa hasil uji parsial dimana dilihat dari signifikansinya, maka variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi ($t\text{-sig } 0,144 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil ($-1,492$) dari t tabel ($2,023$). Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Kemudian variabel lingkungan kerja dilihat dari signifikansinya, maka lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi ($t\text{sig } 0,024 > 0,05$) dan t -hitung lebih besar ($2,343$) dari t -tabel ($2,023$). Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Untuk variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi ($t\text{-sig } 0,000 < 0,05$) dan t -hitung lebih besar ($9,620$) dari t -tabel ($2,023$), sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

b) Hasil Uji Simultan (uji-F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil uji data yang dilakukan dengan uji simultan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 18
Hasil Uji Simultan (uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,016	3	28,339	56,393	.000 ^b
	Residual	19,598	39	0,503		
	Total	104,614	42			
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel 4.18. di atas menjelaskan hasil uji simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi F-sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{tabel} adalah 2,83. Nilai F_{hitung} $56,393 > 2,839$. Ketiga variabel bebas menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

5. Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya kepada variabel terikat. Koefisien pengaruh variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 19
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	0,813	0,798	0,70889

Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Tabel 4.19. di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,798 atau 79,8%. Artinya variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja sebagai variabel terikat sebesar 79,8% dari sekian banyak faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.

Kemudian Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,901. Artinya korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,901 atau 90,1%. Nilai R semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat (erat).

Dan untuk faktor lain diluar 3 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai selain 3 variabel tersebut (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja) yaitu sebesar 20,2%. Contoh faktor lainnya adalah kemampuan keahlian, pengetahuan, Kepribadian, dll.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui uji regresi linier berganda dan uji parsial (uji-t) diperoleh hasil tanggapan pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan terhadap gaya

kepemimpinan melalui indikator kemampuan analitis, keteladanan, rasionalitas dan objektivitas, instruksi kerja, kemampuan mendengar saran, keterampilan berkomunikasi, pembagian tugas, dan ketegasan. Hasil yang diperoleh bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kekuatan pengaruh yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi $0,144 > 0,05$ (cukup signifikan) dan $-t$ hitung lebih kecil ($-1,492$) dari t tabel ($2,023$).

Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama dimana kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kepemimpinan, melainkan dapat juga dipengaruhi oleh faktor lain misalnya adalah kepuasan kerja. Apabila pegawai merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan, kurangnya motivasi dari pimpinan atau tidak dimintakan pendapat dalam pengambilan keputusan maka kinerja pegawai akan menurun. Akan tetapi, jika pegawai merasa puas dan senang dengan pekerjaannya karena adanya perhatian dari pimpinan, maka pegawai tersebut akan terus meningkatkan kinerjanya, karena merasa di hargai sebagai pegawai.

Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mbayak Ginting, Pioner Salawi, Sherly Joe (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui uji regresi linier berganda dan uji parsial (uji-t) diperoleh hasil tanggapan pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan terhadap lingkungan kerja melalui indikator suasana kerja, hubungan antar karyawan, hubungan antar bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja. Hasil yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kekuatan pengaruh yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi $0,024 > 0,05$ (cukup signifikan) dan t-hitung lebih besar (2,343) dari t-tabel (2,023).

Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian terbaik kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana kerja, fasilitas kerja yang diberikan, dan hubungan baik antar karyawan maupun pimpinan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Angelique Tolu, Michael mamentu, dan Wahelmina Rumawas (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui uji regresi linier berganda dan uji parsial (uji-t) diperoleh hasil tanggapan pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan terhadap motivasi kerja melalui indikator kerja keras, Orientasi masa depan, tingkat cita-cita

yang tinggi, Orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju, dan Ketekunan. Hasil yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kekuatan pengaruh yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (cukup signifikan) dan t-hitung lebih besar (9,620) dari t-tabel (2,023)

. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian terbaik kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh, memiliki orientasi masa depan, memiliki cita-cita yang tinggi, serta memiliki fikiran usaha untuk maju, maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Afandi (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Melalui uji regresi linier berganda dan uji simultan (uji-F) diperoleh hasil tanggapan pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja melalui indikator memperoleh hasil bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pada pengujian hipotesis keempat bahwa nilai Fhitung memiliki nilai

sebesar $56,393 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,83 dan memiliki probabilitas signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$.

Dari hasil uji determinasi terhadap ketiga variabel bebas tersebut (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) menghasilkan nilai kekuatan pengaruh sebesar 0,798 atau 79,8%. Hasil ini memberi pengaruh yang kuat kepada tingkat kualitas kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Maksudnya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu memberi pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 79,8% dari 100% faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Kekuatan pengaruh ini sebagai indikasi dan sinyal bagi yayasan ini untuk sebisa mungkin menjaga kualitas ketiga variabel tersebut jika manajemen yayasan ingin konsisten meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih maksimal pada masa yang akan datang. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. dimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Bhemanda Tri Mulia Aziza Putri Artino dan Dede Nurohman(2022) bahwa kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil Uji Statistik t (parsial) Kepemimpinan memiliki nilai -t hitung lebih kecil (-1,492) dari t tabel (2,023) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,144. Maka secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
2. Berdasarkan hasil Uji Statistik t (parsial) lingkungan kerja memiliki thitung lebih besar (2,343) dari t-tabel (2,023) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,024. Maka secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
3. Berdasarkan hasil Uji Statistik t (parsial) motivasi kerja memiliki t-hitung lebih besar (9,620) dari t-tabel (2,023) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Fajar Diinul Islam Medan.
4. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Fajar Diinul Islam Medan dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,798 atau 79,8%.

B. Saran

Agar setiap pegawai memberikan kualitas kinerja terbaik dan terus meningkatkan kinerjanya, maka manajemen yayasan perlu melakukan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan menunjukkan pemimpin sering mengambil keputusan terpengaruh oleh orang lain, keadaan dan suasana di tempat kerja, serta komunikasi yang kurang baik dalam penyampaian perintah kepada pegawai dinilai belum memberikan dampak kepada semua pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan “Pemimpin saat mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh keadaan dan suasana di tempat kerja”. Sebaiknya pemimpin saat mengambil keputusan jangan gampang terpengaruh oleh keadaan dan suasana di tempat kerja, terutama orang lain dikarenakan akan berdampak kedepan bagi yayasan, seperti keputusan dalam pemecatan pegawai, keputusan peraturan, dan sebagainya harus dipertimbangkan secara bijak dan tidak gegabah, jangan berdasarkan omongan atau pendapat orang lain.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan masih ada kekurangan fasilitas yang di alami pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan “Ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kerja yang lengkap dan bagus”. Yayasan sebaiknya memberikan fasilitas yang memadai bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti fasilitas laptop dengan spesifikasi yang baik, printer, kamar mandi yang bersih, dan sebagainya.

Karena dari fasilitas yang baik tersebut dapat menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi kerja menunjukkan bahwa pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner yang mendapatkan nilai terendah pada pernyataan “Saya merasa puas atas benefit dan tunjangan yang diberikan oleh yayasan”. Dalam hal ini yayasan harus mempertimbangkan untuk menaikkan benefit dan tunjangan yang akan diberikan oleh pegawai, dikarenakan jika benefit dan tunjangan yang diberikan naik maka kehidupan pegawai akan terpenuhi dan dalam bekerjapun mereka akan bersemangat dan berdampak ke meningkatnya kinerja mereka.
4. Berdasarkan hasil keseluruhan tersebut, antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, ternyata memiliki kaitan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka sebaiknya di tempat yayasan tersebut harus berbenah untuk melakukan perubahan, yang pertama dilakukan adalah sikap pimpinan dalam memimpin, harus lebih bijak lagi, serta fasilitas harus di perbaiki di segala unit agar dapat menunjang kinerja pegawai dalam bekerja, serta memberikan motivasi kepada pegawai seperti menaikkan benefit dan tunjangan, memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, dan motivasi lainnya yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3..
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Edy, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media, 25.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari sulaksono. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bandung CV Mandar Maju.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kasmir, M. S. D. M (2018). Teori dan Praktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih. PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Rusiadi. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung: Refika Aditama..

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal & Skripsi :

Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang* (Doctoral dissertation).

Ahmad Afandi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 5(1), 55-67.

Alpi, M. F., & Batubara, S. S. (2021). Studi profitabilitas: antaseden dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 46-53.

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Batubara, S. S., Pulungan, D. R., & Yenty, M. (2020). Analisis determinan minat mahasiswa dalam menggunakan lembaga keuangan syariah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 20(1), 23-37.

Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kcp Tulungagung. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 301-309.

Azhar, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(2).

Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4685-4696.

Anwar, Y., Ferine, K. F., & Sihombing, N. S. (2020). Competency of human resources and customer trust on customer satisfaction and its consequence on customer retention in the hospitality industry north

sumatra. *Journal of Environmental Management & Tourism*, 11(6), 1515-1519.

- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa , & Eiklecia Ventriani U Zebua. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANIMAS SOAP INDUSTRIES (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol 4*.
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65-74
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Jumant*, 7(1), 77-84.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23..
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt duta logistik asia batam. *Bening*, 8(1), 109.
- Heriyana. 2020. Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RRI Palembang Sumatera Selatan. : *Jurnal Adminika Volume 6*.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199-2209.

- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Setiawan, A dan Pratama, S (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera*. Jurnal Manajemen Tools. Vol 11 No 1
- Setiawan, A. (2018). *Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan*. *Jurnalkajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*
- Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10, 178-190.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). "Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai." : *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.