

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Agensi dalam Pemerintahan

Agensi teori atau teori keagenan merupakan teori yang menjelaskan tentang hubungan antara dua pihak atau lebih, dimana satu pihak (*agent*) setuju untuk bertindak dengan persetujuan pihak yang lain (*principal*). Zimmerman dalam Syafitri (2012:10), mengatakan bahwa *agency problem* muncul ketika prinsipal mendelegasikan kewenangan pengambilan keputusan kepada agen. Menurut Meiser dalam Syafitri (2012:10), hubungan keagenan ini menyebabkan dua permasalahan, yaitu adanya informasi asimetris dimana agen secara umum memiliki lebih banyak informasi dari prinsipal dan terjadi konflik kepentingan akibat ketidaksamaan tujuan, dimana agen tidak selalu bertindak sesuai dengan tujuan kepentingan prinsipal. Dengan demikian, *agency problem* muncul karena agen muncul karena agen mempunyai informasi yang lebih baik, berkesempatan untuk mengambil keputusan atau bertindak sesuai dengan kepentingannya tanpa menghiraukan kepentingan *principal*.

Menurut Zimmerman dalam Syafitri (2012:10) menyatakan bahwa *agency problem* terjadi pada semua organisasi. Pada perusahaan *agency problem* terjadi antara pemegang saham sebagai *principal* dan manajemen sebagai *agent*. Pada sektor pemerintahan *agency problem* terjadi antara pejabat yang terpilih rakyat sebagai *agent* dan para pemilih (masyarakat) sebagai *principal*. Pejabat pada pemerintahan sebagai pihak yang menyelenggarakan pelayanan publik, memiliki lebih banyak informasi sehingga dapat melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan kepentingan rakyat sebagai *principal* seperti menggunakan kepentingan pribadi, termasuk korupsi (Darmastuti, 2011).

Menurut Lane dalam Halim *et. all* (2006) juga menyatakan bahwa teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi sektor publik Masalah keagenan yang terjadi pada pemerintahan, yaitu antara eksekutif dan legislatif dan antara legislatif

dengan publik. Dalam hubungan keagenan antara eksekutif dan legislatif, eksekutif sebagai *agent* dan legislatif sebagai *principal*. Dalam hal ini, legislator ingin dipilih kembali, dan agar terpilih kembali, legislator mencari program dan *project* yang membuatnya populer di mata konstituen.

Dalam hubungan keagenan antara legislatif sebagai agen publik sebagai *principal*, Von Hagen dalam Halim *et. all* (2006) berpendapat bahwa hubungan prinsipal-agen yang terjadi antara pemilih (*voters*) dan legislatif pada dasarnya menunjukkan bagaimana *voters* memilih politisi untuk membuat keputusan-keputusan tentang belanja publik untuk mereka dan mereka memberikan dana dengan membayar pajak. Ketika pejabat kemudian terlibat dalam pembuatan keputusan atas pengalokasian belanja dalam anggaran, maka diharapkan dapat mewakili kepentingan atau preferensi prinsipal atau pemilihnya. Pada Kenyataannya pejabat sebagai agen selalu memiliki kepentingan yang sama dengan publik.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Robbins (2006: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012:67). Menurut Prawirosentono (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko, 2011:135). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012: 68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam

organisasi menurut Mangkunegara (2012: 16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerjasehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut Gibson (1997:164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.

d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2012: 68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Robbins (2006: 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi
2. Kepemimpinan
3. Kualitas pekerjaan
4. Kemampuan kerja
5. Inisiatif
6. Motivasi
7. Daya tahan/ kehandalan
8. Kuantitas pekerjaan
9. Disiplin kerja

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Gomes (2013:142) mengungkapkan delapan kriteria utama kinerja yang dapat dinilai sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi.

Menurut Simanjuntak (2011:221) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). DP3 Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang didalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu aspek pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atau akuntabilitas publik.

Indikator-indikator dari kinerja pegawai antara lain, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan.
2. Kesetiaan/Loyalitas adalah kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, yang dibuktikan melalui tingkah laku dan sikap.
3. Tanggung Jawab adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Ketaatan adalah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyalahgunakan wewenang profesi pegawai.
5. Kejujuran adalah sikap seorang pegawai dalam mempertanggung jawabkan segala tindakan pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat baik secara teknis maupun administratif.
6. Kerjasama adalah berkoordinasi dengan sesama rekan atau mitra kerja yang ada baik dengan sesama pegawai maupun dengan lintas sektoral.
7. Prakarsa adalah suatu tindakan yang diambil oleh pegawai untuk mengembangkan profesi.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran dan disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat dikembangkan atau diperinci, sehingga dapat membantu/memudahkan dalam pelaksanaan penilaian.

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

2.3.1 Konsep Dasar Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah menurut Bastian (2011) adalah: “Laporan pertanggungjawaban pemerintah daerah atas seluruh aktifitas keuangan dan penggunaan sumber daya ekonomis yang dipercaya dan untuk menunjukkan keuangan daerah. Informasi akuntansi dalam instansi pemerintah adalah ibarat darah yang mengalir seluruh tubuh perusahaan tersebut. Informasi akuntansi merupakan bagian yang terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh manajemen. Informasi akuntansi yang tepat, akurat dan cepat akan membuat instansi pemerintah menjadi sehat dan berkembang pesat. Oleh karena itu sistem informasi menjadi suatu masalah yang penting bagi setiap instansi. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai sistem informasi akuntansi, kita perlu tahu pengertian sistem dan informasi itu sendiri.

2.3.2 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Hall (2011:5) mendefinisikan bahwa sistem adalah gabungan dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan mempunyai tujuan yang sama. Sementara informasi merupakan salah satu sumber daya penting bagi instansi untuk mengolah data dengan akurat dan terpercaya. Hall (2011:7) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu subsistem yang memproses transaksi keuangan dan non-keuangan yang berpengaruh secara langsung terhadap pemrosesan transaksi keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan subsistem dari sistem informasi yang menyimpulkan, memproses, dan menyediakan informasi-informasi yang berkaitan dengan transaksi akuntansi perusahaan.

2.3.3 Manfaat dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Hall (2011) mengemukakan ada tiga tujuan utama yang umum bagi semua sistem termasuk sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Untuk mendukung fungsi kepengurusan manajemen.
Kepengurusan merujuk ke tanggung jawab manajemen untuk mengatur sumber daya perusahaan secara benar. Sistem informasi menyediakan informasi tentang kegunaan sumber daya ke pemakai eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan-laporan yang diminta lainnya. Secara internal, pihak manajemen menerima informasi kepengurusan dari berbagai laporan pertanggungjawaban.
2. Untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen.
Sistem informasi memberikan para manajer informasi yang mereka perlukan untuk melakukan tanggung jawab pengambilan keputusan.
3. Untuk mendukung kegiatan operasi organisasi hari demi hari
Sistem informasi menyediakan informasi bagi personel operasi membantu mereka melakukan tugas mereka setiap hari dengan efisien dan efektif.

Menurut Hall (2011:14) selain memiliki tujuan, setiap sistem informasi akuntansi akan melaksanakan fungsi utamanya, yaitu sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi organisasi.
2. Memproses data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen.
3. Memanajemen data-data yang ada ke dalam kelompok-kelompok yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
4. Mengendalikan pengendalian data yang cukup sehingga asset dari suatu organisasi atau organisasi terjaga.
5. Penghasil informasi yang menyediakan informasi yang cukup bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, mengeksekusi perencanaan dan mengendalikan aktivitas.

Teknologi informasi mempunyai dampak paling dominan terhadap lingkungan Adapun manfaat dari sistem informasi akuntansi menurut Hall (2011:15) adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu.

2. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produksi, baik barang maupun jasa yang dihasilkan.
3. Meningkatkan keefektifitasan dan keefisiensian dalam bekerja dibandingkan mengolah data secara manual.
4. Meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan.
5. Meningkatkan sharing pengetahuan.
6. Untuk menerapkan sistem pengendalian internal, memperbaiki kinerja dan tingkat keandalan (*reliability*).
7. Untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggung jawaban (akuntabilitas).

2.3.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Baridwan (2013:7) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi itu antara lain:

1. Perilaku manusia dalam organisasi
Perlu dipertimbangkan dalam menyusun sistem informasi akuntansi karena sistem informasi itu tidak mungkin berjalan tanpa manusia.
2. Penggunaan metode kuantitatif
Dengan metode kuantitatif informasi yang dihasilkan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan oleh manajemen akan lebih terarah, sehingga keputusan yang akan dibuat lebih efektif.
3. Penggunaan komputer sebagai alat bantu.
Kemampuan komputer untuk mengolah data jauh melebihi kecepatan manusia, seperti:
 - a. Verifikasi, yaitu komputer dapat mengecek kebenaran maupun kelayakan angka-angka yang menjadi input dalam suatu proses.
 - b. Sortir, yaitu komputer memungkinkan untuk dilakukannya persortiran data ke dalam beberapa klasifikasi yang berbeda dengan cepat.
 - c. Transmission, yaitu komputer dapat memindahkan data dari satu tempat ke tempat lainnya dengan cepat.

- d. Perhitungan, yaitu dengan komputer perhitungan-perhitungan dapat dilakukan dengan cepat.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Khomsahrial Romli (2014:92), Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Khosahrial Romli (2014:92), mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kemudian Handoko (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins (2008) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) pemimpin dalam suatu organisasi dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya lebih bersifat formal, yaitu berdasarkan posisi yang dimiliki pemimpin dalam organisasi. Dengan demikian pemimpin dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh statusnya, yakni sebagai pimpinan formal. Pimpinan formal sendiri adalah seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.

2.4.2. Teori-teori Kepemimpinan

Dalam Mulyadi dan Rivai (2009) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat,

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan

pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

a. *Inteligensia.*

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

b. Kepribadian.

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:

- 1) Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
- 2) Memiliki daya ingat yang kuat.
- 3) Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
- 4) Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
- 5) Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
- 6) Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
- 7) Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
- 8) Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

c. Karakteristik fisik.

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu: usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

2. Teori perilaku,

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih

keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi yang berorientasi tugas.
- b. Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).

Suprayetno dan Brahmasari (2008) menyebutkan beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Peranan yang bersifat interpersonal. Maksudnya adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- b. Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.
- c. Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

3. Teori situasional,

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia. dikemukakan bahwa dalam teori ini kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasi dalam organisasi, dan faktor situasi diluar organisasi, antara lain:

- a. Faktor situasi diluar organisasi: sosial dan budaya yang berkembang, perubahan globalisasi, dan kondisi perekonomian.
- b. Faktor situasi dalam organisasi: kepribadian dan latar belakang pemimpin, pengharapan dan perilaku atasan, tingkatan organisasi dan besarnya kelompok, pengharapan dan perilaku bawahan.

2.4.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2008) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik.
Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.
2. Gaya kepemimpinan transaksional.
Gaya kepemimpinan transaksional dipahami memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
3. Gaya kepemimpinan transformasional.
Dipahami gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.
4. Gaya kepemimpinan visioner.
Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa pakar memberikan pengertian lingkungan kerja antara lain; Alex S. Nitisemito (2010:39) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2012:21) menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan menurut Gouzali Saydam (2008:226) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan

yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Serta menurut Schultz dan Schultz (2010:405) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 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 lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja

- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan intern perusahaan yang menjadi pusat perhatian, seorang manajer juga harus menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal perusahaan dengan mempertimbangkan unsur-unsur dan kekuatan lingkungan eksternal dalam setiap kegiatannya yang sangat berpengaruh dalam operasi perusahaan, faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (Alex Nitisemito, 2009:183).

Menurut Suryadi Perwiro Sentoso (2009:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (2009:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antarkaryawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

b. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Schultz dan Schultz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:105):

a. Lingkungan kerja temporal

1) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

2) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

b. Lingkungan kerja psikologis

1) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

2) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan

3) Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang di hadapi di tempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan karyawan dengan atasan
- b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
- c. Hubungan karyawan dengan bawahan

Sedangkan beberapa indikator mengenai lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (2010:105), yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Tata warna di tempat kerja.
7. Dekorasi di tempat kerja.
8. Musik di tempat kerja.
9. Keamanan di tempat kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1. sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

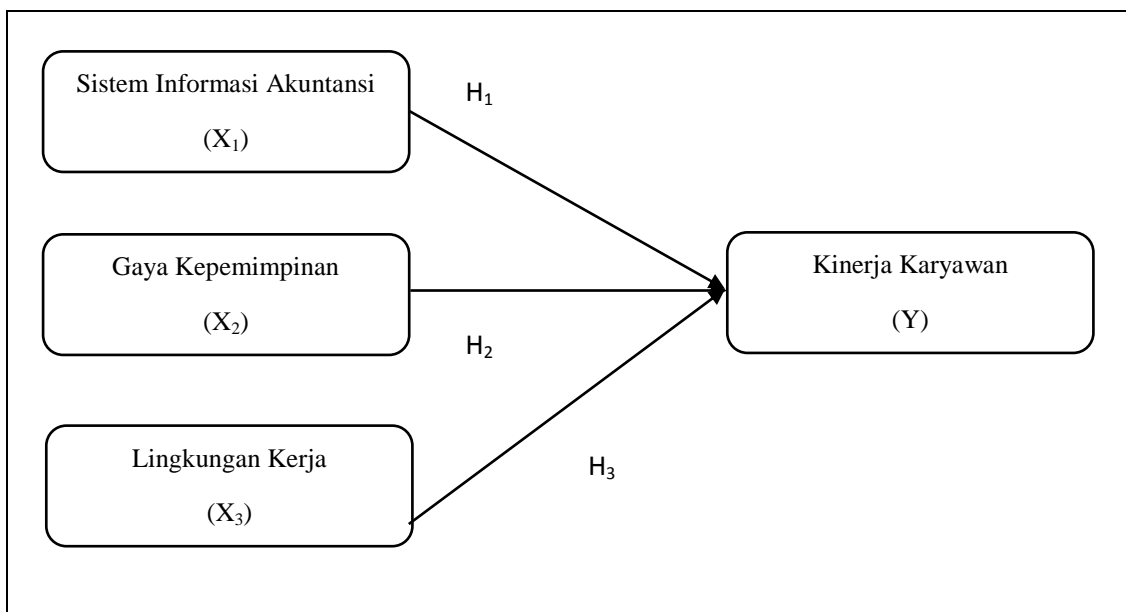
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Eny Parjanti (2014)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja	Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Karyawan		
2	Diana Lestari (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang)	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Budaya Organisasi (X_4), Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X_5) dan Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	David Pranata Pakpahan (2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Riau	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Sistem Informasi

				Akuntansi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Annisa Hakim (2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Bumi Perkasa	Sistem Pengendalian Manajemen (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Sistem pengendalian manajemen dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Rita Fatmawati (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS Bina Insan	Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2), Motivasi (X_3), Gaya Kepemimpinan (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y).	Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

		Mandiri)		
--	--	----------	--	--

2.7. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Bangunan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh pemakainya dalam proses pengambilan keputusan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan manajer berpengaruh terhadap perencanaan keuangan, jika proses pengambilan keputusan dilakukan dengan baik, maka perencanaan keuangan juga akan berjalan dengan baik. Sistem informasi akuntansi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik sistem informasi akuntansi maka semakin baik pula kinerja karyawan Parjanti (2014). Hal ini sejalan dengan teori Hall (2011:14) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi akan melaksanakan fungsi utamanya, yaitu sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi organisasi.
2. Memproses data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen.
3. Memanajemen data-data yang ada ke dalam kelompok-kelompok yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
4. Mengendalikan pengendalian data yang cukup sehingga asset dari suatu organisasi atau organisasi terjaga.
5. Penghasil informasi yang menyediakan informasi yang cukup bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, mengeksekusi perencanaan dan mengendalikan aktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Parjanti, 2014) dan (Pakpahan, 2018) menemukan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2017) dan (Fatmawati, 2019) sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi yang dijalankan. Apabila pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan perusahaan berjalan dengan lancar maka perusahaan akan maju. (Dewi, 2012). Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati (Hakim, 2018).

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kemudian Handoko (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang

untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins (2008) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pakpahan, 2018) dan (Fatmawati, 2019) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Parjanti, 2014) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2012:21) menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Suryadi Perwiro Sentoso (2009:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (2009:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang

mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Penelitian Lestari (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan