

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SERANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Universitas Primagraha



Disusun Oleh :

Nama : ADLI DZIL IKRAM

NIM : 0433081617412

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRIMAGRAHA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN

Nama : ADLI DZIL IKRAM
NPM : 0433081617412
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SERANG

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

L U L U S

Pada hari Sabtu Tanggal 15 Agustus 2020

Oleh Dewan Penguji,

Serang, 15 Agustus 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen,


Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402


Ayu Puspitasari, MM
NIDN.

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI

Nama : ADLI DZIL IKRAM
NPM : 0433081617412
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SERANG

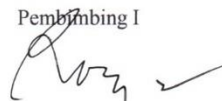
Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

L U L U S

Pada hari Sabtu Tanggal 15 Agustus 2020
Oleh Dewan Penguji,

Serang, 15 Agustus 2020

Pembimbing I



Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402

Pembimbing II



Dedeh Kurniasih, SE., MM
NIDN. 0422036703

Dewan Penguji,

1. **Dedeh Kurniasih, SE., MM**
NIDN. 0422036703
Penguji I
2. **Achmad Rozi, SE., MM**
NIDN. 0417057402
Penguji II
3. **Ahmad Rofiq, SE., MM., M.Si**
NIDN. 0401038302
Penguji III



PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ADLI DZIL IKRAM
NPM : 0433081617412
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SERANG

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Universitas Prima Graha Serang.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Serang, 15 Agustus 2020
Yang membuat pernyataan,



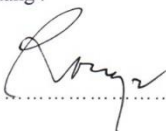
ADLI DZIL IKRAM
NPM. 0433081617412

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : ADLI DZIL IKRAM
NPM : 0433081617412
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S 1)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SERANG

Disetujui untuk diuji dan dipertahankan dalam sidang :

Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402
Pembimbing 1



Dedeh Kurniasih, SE., MM
NIDN. 0422036703
Pembimbing 2



TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SERANG

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Serang

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Kecamatan Serang dan untuk populasinya berjumlah 35 karyawan. Pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Kecamatan Serang sebanyak 35 responden.

Hasil penelitian diperoleh pada Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar pengaruh variabel sebesar 0,354 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,4% sisanya adalah variabel lain 64,6% yang diteliti oleh penulis

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Serang

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Kerja.

**INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT
TOWARDS PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT SERANG SUB-DISTRICT OFFICE**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance, to determine the effect of the work environment on employee performance and to determine the effect of leadership style and work environment together on employee performance at Serang District Office

In conducting this research, the writer uses quantitative methods. The population in this study were employees in the Serang District office and the population was 35 employees. Taking this sample the author uses a saturated sample is a technique of determining the sample when all members of the population are used as samples, so the sample in this study were employees of the Serang District Office as many as 35 respondents.

The results obtained in the coefficient of determination test (R^2) shows how much influence the variable of 0.354 shows that the leadership style and work environment variables influence employee performance by 35.4% the rest are other variables 64.6% studied by the author

The conclusion of this study is that the Leadership Style and Work Environment partially each significantly influence the performance of employees, as well as simultaneously the Leadership Style and Work Environment together have a significant influence on employee performance in the Serang District Office

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan pertolongan-Nya maka Skripsi ini dapat terselesaikan sehingga penelitian ini mudah-mudahan dapat bermanfaat. Adapun penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat mengikuti Ujian Sarjana (S1) dengan judul : “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serang**”.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Maka peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih setulus hati kepada :

1. Bapak Dr. H. Romli Ardie, M.Pd selaku Rektor Universitas Primagraha
2. Bapak Syaechrudji, S.Kom., MM selaku Wakil Rektor I Universitas Primagraha
3. Bapak H. Haerofiatna, S.E., MM selaku Wakil Rektor II Universitas Primagraha
4. Ibu Dedeh Kurniasih, S.E MM selaku Sekretaris Rektorat Universitas Primagraha
5. Bapak Acham Rozi, S.E., MM selaku Dekan FEB Universitas Primagraha
6. Bapak Ahmad Rofiq, S.E., MM., M.Si selaku Kaprodi Fakultas Manajemen Universitas Primagraha
7. Bapak Erik Syahbana, SE.,MM selaku pembimbing I dalam penulisan Proposal ini, yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi terhadap penulis.
8. Ibu Dedeh Kurniasih, SE.,MM selaku pembimbing II dalam penulisan proposal ini, yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi.
9. Dosen Pengajar Universitas Primagraha yang telah ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam terselesainya proposal ini.

10. Kedua orang tua yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan ini.
11. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Serang yang senantiasa membantu untuk penelitian
12. Kedua Orang tuaku tercinta Ibu dan Ayah tersayang yang telah memberikan segenap kasih sayang yang tiada henti, doa dan dukungan yang telah diberikan serta pengorbanan yang telah dilakukan kepada penulis tidak akan mungkin hanya cukup dengan ucapan terimakasih dari Penulis.
13. Firman Arief selaku paman yang membantu meminjamkan Laptop dan memberikan dukungan agar bebas Printer Skripsi ini.
14. Jubaidah,SE yang membantu mengajari dalam penggunaan SPSS dan dukungan lainnya
15. Sahabat-sahabatku dan semua teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat pada penulis dalam menyusun skripsi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, segala kekurangan datangnya dari penulis dan segala kelebihanannya adalah datang dari Allah SWT. Namun demikian semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang memerlukan.

Serang, 15 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Hasil Penelitian	7
1. Manfaat teoritis	7
2. Bagi STIE Prima Graha / Akademis	7
G. Sistematika Penulisan	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A	Tinjauan Pustaka	9
A.1.	Variabel X1 Gaya Kepemimpinan	9
A.1.1.	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	11
A.1.2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	12
A.1.3.	Indikator Gaya Kepemimpinan	13
A.2.	Variabel X2 Lingkungan Kerja	13
A.2.1.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	15
A.2.2.	Dimensi Dan Indikator Lingkungan kerja	17
A.2.3.	Indikator-indikator Lingkungan Kerja	19
A.3.	Kinerja Karyawan	22
A.3.1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
A.3.2	Indikator-indikator Kinerja Karyawan	25
A.4.	Hasil Penelitian yang relevan	26
B.	Kerangka Berfikir	29
C.	Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	32
B. Desain Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	42
3.1. Populasi.....	42
3.2. Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	45
G. Tempat dan Waktu Penelitian	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
A. 1 Sejarah Singkat.....	55
A. 1.2 Visi & Misi.....	57
B. Uji Statistik Deskriptif.....	59
C. Pengujian Hipotesis.....	60
D. Pembahasan.....	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian yang relevan	26
Tabel 3.1	Definisi Operasiona	37
Tabel 3.2	Skala Likert	41
Tabel 3.3	Pedoman <u>untuk memberi Interpretasi koefisien Korelasi</u>	45
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.3	Validasi Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	61
Tabel 4.4	Validasi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)	62
Tabel 4.5	Validasi Data Penelitian Variabel Kinerja (Y)	63
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Realibilitas	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikoloneritas	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Analisi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.9	Hasil Uji t.....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji F	72
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	71

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1	Kerangka Pemikiran.....	30
Tabel 4.1	Struktur Organisasi	58
Tabel 4.2	Normalitas Histogram.....	65
Tabel 4.3	Normalitas P-Plot.....	66
Tabel 4.4	Uji Heteroskedastistas.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efesiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintah.

Penyelenggaraan pemerintah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Di sisi lain, sering kali terdapat masalah yang terjadi pada sumber daya manusia di dalam organisasi/perusahaan,. Salah satunya menurunnya produktivitas atau kinerja pegawai. Hal ini dirasa cukup penting bagi perusahaan sebab apabila kinerja pegawai menurun maka kelancaran proses kegiatan di dalam perusahaan pun akan terganggu.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, kepemimpinan yang menjadi posisi kunci dalam kegiatan organisasi yang membawa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Mashudi, SE, M.Si (Sekretaris Kecamatan) menyatakan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang belum sepenuhnya maksimal. Kesibukan pimpinan diluar kantor memberikan dampak pada kinerja pegawai karena kurangnya pengawasan secara langsung. Kurangnya interaksi antara pimpinan dan pegawai dilingkungan kerja menimbulkan kurangnya perhatian terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan adanya ketidakdisiplinan pegawai, seperti datang terlambat, pulang lebih awal, alat prasarana kantor yang masih ada yang belum dimiliki sebagai penunjang. 24 pegawai honorer dan 11 pegawai PNS menimbulkan kesenjangan antar pegawai. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja kerja, dan menghambat jalannya pekerjaan.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mempengaruhi pegawai, membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus utama dalam evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi (Wahyuni, 2015). Pemimpin dikatakan berhasil apabila dapat memotivasi,

menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Tidak hanya kepemimpinan yang perlu diperhatikan, namun lingkungan kerja yang nyaman menjadi hal yang harus dipertimbangkan. Kenyamanan pegawai dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan Organisasi. Kenyamanan tersebut dapat tercapai dari lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya kondisi kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Setiap Organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran Organisasi, oleh karena itu Organisasi harus bisa memperbaiki lingkungan kerja Pegawai karena setiap Pegawai yang bekerja berharap memperoleh kinerja bagus dari tempatnya bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu *factor* penunjang kinerja Pegawai. Lingkungan kerja dalam Organisasi juga akan mendukung tingkat kinerja para pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yang lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penggunaan komposisi antara warna dinding dengan warna perabotan yang ada di ruangan tidak sinkron sehingga menyebabkan ruangan kurang enak di pandang, suara bising dan aktivitas yang ramai misalnya suara warga wajib pajak yang datang sangat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, sedangkan dari sisi dimensi non fisik, dihadapi hubungan antara pegawai masih banyak yang kurang baik karena banyak antara sesama pegawai yang tidak saling sapaan dan masih banyak pegawai

yang saling iri sehingga menyebabkan hubungan antar pegawai kurang harmonis. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai di mana jika keadaan disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah untuk di ajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas di tempat tersebut

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Serang dengan judul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SERANG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masih terdapat kekurangan-kekurangan mengenai Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah :

1. Belum optimalnya pemimpin dalam memberikan bimbingan dan pengendalian pada arah kemajuan kinerja yang optimal.
2. Masih kurangnya persediaan peralatan kantor dilingkungan kerja.
3. Masih kurangnya komunikasi karyawan dengan atasan dan hubungan kerja antar sesama karyawan.
4. Kurang optimal lingkungan kerja fisik yang meliputi tingkat penerangan, sirkulasi udara, dan pewarnaan.
5. Pengawasan yang minim dari pemimpin terhadap pegawai

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka pemasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian hanya dengan menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan satu variabel dependent yaitu kinerja kerja. Kegiatan penelitian dilakukan pada Pegawai pada KANTOR KECAMATAN SERANG.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serang
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang

E. Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis:
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bagi STIE Prima Graha / Akademis

Dapat dijadikan bahan referensi ilmiah, ilmu pengetahuan dan bahan pembanding bagi mahasiswa yang ingin melakukan pengembangan penelitian dengan tema yang sama di masa yang akan datang

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan, sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Kegunaan Hasil Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Kinerja
 - 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan
 - 2 Lingkungan Kerja
- B. Penelitian Yang Relevan
- C. Kerangka Berpikir
- D. Hipotesis Penelitian

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

B. Desain Penelitian

C. Operasional Variabel

D. Populasi dan Sampel Penelitian

E. Teknik Pengumpulan Data

F. Teknik Analisis Data

G. Tempat & Waktu Penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN

BAB V : PENUTUP

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

A.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

1. Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3).

Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

2. Sutikno (2014:16)

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

3. Veithzal Rivai (2013:3)

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Katz dan Kahn dalam Cipi Priatna (2015:30)

Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

5. Stoner, Freeman, dan Gilbert 1995 (Dalam Buku Ernie Tisnawati 2017)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

6. Peter Drucker (Dr. Mahmud yasin, Membangun Organisasi Berbudaya 2012).

Kepemimpinan tidak berteman dan mempengaruhi orang lain, penjual. Kepemimpinan adalah pengangkatan visi manusia ke pemandangan yang lebih tinggi, peningkatan kinerja manusia ke standar yang lebih tinggi, pembangunan kepribadian manusia di luar batas normal.

7. Chester,I Barnard (Dr. Mahmud yasin, Membangun Organisasi Berbudaya 2012)

Itu (Kepemimpinan) mengacu pada kualitas perilaku dalam di mana mereka membimbing orang pada kegiatan mereka dalam upaya terorganisir.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan

perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

A.1.1 Jenis-jenis Gaya kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu :

a. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan atau kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak di ikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. **Kepemimpinan Partisipasi**

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Bawahan harus berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. **Kepemimpinan Delegasi**

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahannya mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya. Sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

A.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dewi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (Personality), pengalaman masalah dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Mengidentifikasi Gaya kepemimpinan

Fiedler (2017:253) meyakini sebuah faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu. Fiedler mengasumsi bahwa gaya kepemimpinan individu adalah tetap; jika sebuah situasi mensyaratkan seorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai efektivitas yang optimal.

A.1.3 Indikator Gaya kepemimpinan

1. Kepemimpinan Otoriter
 - a. Wewenang Mutlak terpusat pada pimpinan.
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3. Kepemimpinan partisipatif
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

A.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara

sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Noah dan Steve (2012:37) Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

A.2.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

A.2.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

A.2.3 Indikator-indikator Lingkungan kerja

Menurut Sri Widodo (2016:96) Indikator yang mempengaruhi terbentuknya terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Pengaturan suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja.

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

e. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang paling di butuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan bercampur dengan gas atau bau bau yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat diraskan dengan nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karna ketidak teraturanya, dengan baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

g. Bau-Bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karna dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karna pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubunganya dengan tata warna yang baik, karna itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

j. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitakan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karna itu, lagu lagu yang di pilih dengan selektif untuk diterapkan di tempat kerja.

k. Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondis lingkungan kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka diperlukan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karna faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan. Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan gairah kerja. Tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

A.3 Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*).

Sebagai dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam buku Suparno Eko Widodo

2015) bahwa istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Nawawi (dalam buku Suparno Eko Widodo 2015) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Simanjuntak (2015), “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Foster dan Seeker (2015) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesempatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

A.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak (2011: 11).

a. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan.
2. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik daripada orang lain dibidang yang sama.
3. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas menjadi dasar alasan berusaha.
4. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
5. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
6. Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang

didasari oleh system organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk perorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi majusekarang ini bukan saja di maksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor Psikolog

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Menurut pandangan Henry Simamira (Mangkuenegara, 2010) kinerja (*Performance*) di pengaruhi oleh 3 faktor: (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), personality, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terfiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job desc (Mangkuenegara 2010: 14).

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu. Faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, perlatan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi. (Adisty. 2013 : 2 Vol. 02 No.1).

A.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) Menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

b. Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

c. Pelaksana Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

B. Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Yang akan dilaksanakan
1	Anisah Darumeutia, 2017	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja Pegawai Pt. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah' Ah Li	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja PT. PLN (Persero) UIP JBT II. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi nilai $\beta = 0,311$ dan $p = 0,000$ berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Kontribusi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja kerja (AR^2) sebesar 0,256.	Karakteristik individu dan Lokasi penelitian. Analisis Regresi

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian yang akan dilakukan
2	Sherli Putri Dayanti, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpin an dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pd. Kebersihan Kota Bandung	Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja karyawan Pd. Kebersihan Kota Bandung memiliki pengaruh dan hubungan yang erat, hal ini dilihat dari hasil pengelolaan data SPSS yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh sebesar 9,73% sedangkan sisanya 90,27% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.	Lokasi Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian yang akan dilaksanakan
3	Siti Aisyah, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan Gender sebagai Variabel moderasi di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Semarang	Variabel Gaya Kepemimpin an dengan Nilai koefisien 0,464 < dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpina n berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Lokasi Penelitian. Kepuasan Kerja. Variabel Moderasi

C. Kerangka Berpikir

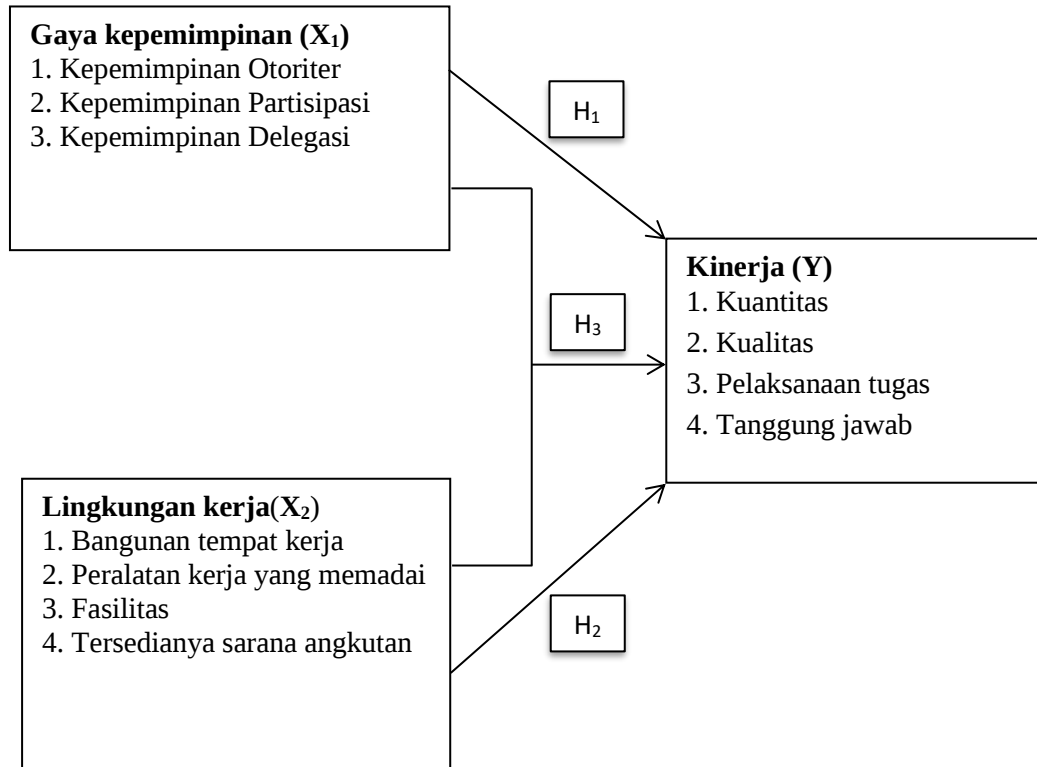
Kinerja kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi perusahaan dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, sebab kinerja kerja memuat unsur kecintaan seseorang untuk melakukan pekerjaan individu maupun kelompok. kinerja kerja menurut Mila Badriyah (2015:227) menyatakan bahwa kinerja kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Jika perilaku seseorang mengarah kepada perilaku mencintai pekerjaannya, maka dengan adanya kinerja kerja pegawai akan dapat diperoleh pencapaian target yang besar sehingga pelaksanaan tugas yang di bebaskan oleh pegawai dikerjakan dengan efektif dan mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari gaya kepemimpinan dalam mengambil keputusan didalam perusahaan, Gaya kepemimpinan merupakan cara atau sikap seseorang untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian gaya kepemimpinan suatu pemimpin yang efektif dapat memberikan kinerja kerja bagi para pegawai. Selain Gaya kepemimpinan, perusahaan pun perlu memperhatikan lingkungan kerja disekitar para pekerja dan memberdayakan mereka sesuai keahlian masing-masing untuk mencapai kinerja kerja pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut. Dengan demikian pengaruh yang kuat antara antara kinerja kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai. Pengaruh antara kinerja kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai dapat digambarkan dalam paradigma penelitian.

Sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai

berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serang.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015) Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan hipotesis. Jenis penelitian survey ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variable (Ridwan, 2013)

B. Desain Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Artinya, data yang dikumpulkan bukan berupa data angka, melainkan data yang berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan atau memo peneliti dan dokumen resmi lain yang mendukung penelitian ini peneliti meneliti beberapa obyek diantaranya di Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Kecamatan Serang, serta kondisi di perusahaan tersebut yang dapat mendukung peneliti dalam mendapatkan data yang valid

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya

lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara:2013). seperti menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa,

lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Soedarmayanti : 2012)

C. Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2013:34), yaitu:

1. Fungsi intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya

yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*Feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dapat diukur dari:

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting.

- 1) Sinar cahaya yang cukup.
- 2) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
- 3) Tidak terdapat kontras yang tajam.
- 4) Cahaya yang terang.
- 5) Distribusi cahaya yang merata.
- 6) Warna yang sesuai

b. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara.

- 1) Kelembaban
- 2) Suhu Udara
- 3) Sirkulasi Udara

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi.

- 1) Lama bunyi
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekuensi

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan.

- 1) Warna primer (merah, biru, kuning).
- 2) Warna sekunder (orange, hijau, violet).
- 3) Warna-warna primer
- 4) Warna-warna primer

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2010:39) adalah “Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas).” Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis variabel dependen (Z) adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan, 2012) Kinerja karyawan adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing, (Manullang, 2011).

Indikator kinerja menurut Robbins (2013: 260) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Definisi (X ₁)	Indikator	No. Butir	Jumlah	Instrumen	Skala
1	Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka Sumber : Stoner, Freeman, dan Gilbert (Dalam buku Ernie Tisnawati 2017)	Kepemimpinan otoriter	1,2,3,4	4	Kuesioner Skala Likert 1-5	Interval
		Kepemimpinan Delegatif	5,6,7,8	4		
		Kepemimpinan Partisipatif	9,10,11,12	4		
		Jumlah		12		

No	Definisi (X ₂)	Indikator	No. Butir	Jumlah	Instrumen	Skala
1	Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan Sumber : Lubis (2015)	Penerangan	1,2	2	Kuesioner Skala Likert 1-5	Interval
		Suhu udara	3,4	2		
		Bising	5,6	2		
		Penggunaan warna	7,8	2		
		Ruang gerak	9,10	2		
		Keamanan Bekerja	11,12	2		
Jumlah				12		

No	Definisi (Y)	Indikator	No. Butir	Jumlah	Instrumen	Skala
2	Kinerja kerja merupakan hasil kerja secara kulalitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muchlisin, 2014)	Kuantitas	1,2,3,4,5	5	Kuesioner Skala Likert 1-5	Interval
		Kualitas	6,7,8,9,10,11,12	7		
Jumlah				12		

D. Populasi Dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 80). Jumlah populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Serang sebanyak 35 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Dalam penelitian ini jumlah populasi 35 pegawai di Kantor Kecamatan Serang. Dikarenakan populasi kurang dari 100, maka penulis dalam menentukan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 35 sampel.

Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah pegawai di Kantor Kecamatan Serang. Data internal berupa data poin penilaian hasil karya pegawai, profil dan struktur organisasi Kantor Kecamatan Serang dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Pustaka

Yaitu data-data yang dikumpulkan secara tidak langsung dengan cara melakukan perbandingan atas literatur-literatur atau studi kepustakaan.

2. Studi Lapangan

- a. Observasi, yaitu mengamati subjek penelitian terutama sikap dan perilaku responden baik dilaksanakan sendiri maupun melalui pihak ketiga serta wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan kepada responden yang relevan untuk diminta pendapatnya.
- c. Informan, yaitu orang-orang yang memberikan gambaran atau informasi tentang suatu keadaan tertentu, yang bertindak sebagai informan yaitu karyawan, pimpinan perusahaan itu sendiri.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2013:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data Hasil penghitungan kuesioner oleh peneliti yaitu dengan memakai skala Likert. Skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif ini skala ini juga dapat diberi skor untuk

keperluan analisis kualitatif yang di kuantitatifkan dan berintegrasi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Table 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015 : 133)

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2013.:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Kantor Kecamatan Serang, dan data-data lain yang mendukung.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Dalam mengolah data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.0. Adapun beberapa teknik dalam menganalisis data tersebut yaitu:

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hal ini bertujuan untuk mengetahui jenis statistik yang cocok yang akan digunakan dalam menganalisis data. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji statistik normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan analisis statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov Z* (1-Sample K-S) adalah :

- a. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 , maka H_0 ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 , maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara *variance* dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residual mempunyai varians yang sama disebut homoskedastisitas dan jika varians tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan ini residualnya SRESID. Dasar analisis grafik *scatterplot* adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi. Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang terkait dengan X_h yaitu :

$$\text{VIF} (X_h) = \frac{1}{1 - R_h^2}$$

Jika nilai $\text{VIF} > 10$ maka terdapat gejala multikoleniaritas yang tinggi.

Uji Analisis

Koefisien Korelasi

1. Koefisien Korelasi Sederhana

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menguji arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X terhadap variabel Y adalah rumus *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Angka indeks korelasi r *Product Moment*

n : Sampel

r : Koefisien korelasi

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

2. Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel terikat/ terpengaruh (variabel Y) dengan 2 atau lebih variabel bebas/ variabel pengaruh (X1; X2; X3, Xn)

Koefisien korelasi linier berganda untuk 3 variabel dirumuskan (Sugiyono, 2015:191) :

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2 r_{y1} r_{y2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

$R_{y.12}$ = Koefisien korelasi 3 variabel

r_{y1} = Koefisien korelasi Y dan X₁

r_{y2} = Koefisien korelasi Y dan X₂

r_{12} = Koefisien korelasi X₁ dan X₂

Dalam menginterpretasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberi Interpretasi
Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 1.99	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2015)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linierberganda dilakukan untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan persamaan

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD : Koefisien Penentu

r : Koefisien Korelasi

2. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Penentu Berganda/Determinasi Berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan beberapa variabel ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap naik turunnya variasi dalam variabel Y , dengan menggunakan rumus :

$$KDR^2 = R^2_{y.12} \times 100\%$$

$$\text{Dimana : } R^2_{y.123} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2 r_{y1} r_{y2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

KDR^2 : Koefisien Penentu Berganda/Determinasi Berganda

R : Koefisien Korelasi

$y.123$: Korelasi 4 variabel

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (Sugiyono,2015) Suatu koefisien korelasi harus mempunyai nilai yang berarti (signifikan) untuk menguji kebenaran koefisien korelasi, untuk pengujian hipotesis dari pengaruh masing-masing variabel independent X

terhadap variabel dependen Y, maka digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, Uji F dilakukan dengan bantuan software SPSS 21.0

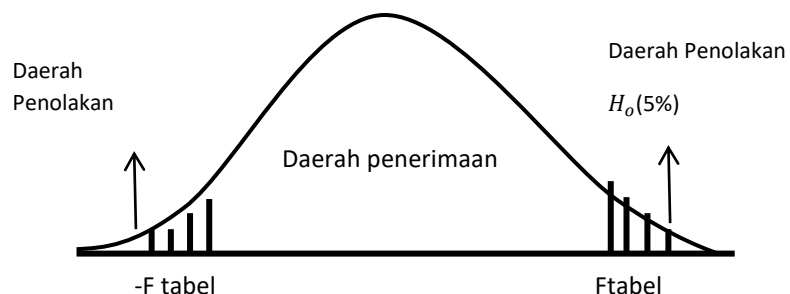
Penentuan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} :

1. Nilai statistik untuk menguji hipotesis ini adalah F_{hitung} , dimana nilai F_{hitung} didapatkan dari SPSS

2. Uji F_{tabel}

Taraf signifikan $F = < 5\%$, yaitu 0,05, derajat kebebasan (df1)
 $= k-1, (df 2) = n-3$

3. Kriteria penerimaan hipotesis



Gambar Kurva Signifikasi Uji Dua Pihak

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang..

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang.

Uji -t

Penentuan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

1. Nilai statistik untuk menguji hipotesis ini adalah t_{hitung} , dimana nilai t_{hitung} didapatkan dari SPSS

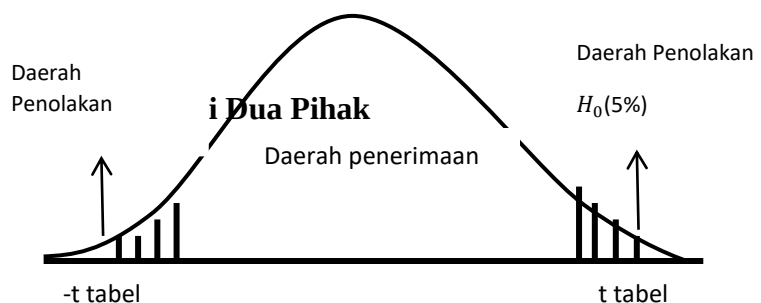
2. Uji t_{tabel}

Taraf signifikan (α) = 5%, yaitu 0,05 derajat kebebasan (df) = (n-2)

3. Kriteria penerimaan hipotesis

Gambar 3.2 Kurva

Hipotesis 1



- a) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang.
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang

Hipotesis 2

- a) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang.
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serang.

G. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Untuk mendapatkan data-data dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengadakan penelitian di Kantor Kecamatan Serang, Jl. Wr. Jaud No.84, Kaligandu, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42116

Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada 12 Maret sampai dengan 10 Mei 2020.

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

[illegible]

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. 1 Sejarah Singkat

Sejak abad ke-16, Serang Merupakan pusat pemerintahan, pusat perdagangan dan pusat kebudayaan. Letak Kota Serang yang strategis menjadikannya sebagai jalur utama penghubung lintas Jawa-Sumatera. Pembentukan Kota Serang sendiri tak lepas dari amanat undang-undang nomor 32 tahun 2007 (yang disahkan pada tanggal 10 Agustus 2007) Tentang dimekarkannya (Pembentukan) Kota Serang dari Kabupaten Serang Kota Serang. Kota Serang Lahir pada tanggal 10 Agustus 2007. Secara resmi kelahiran Kota Serang ditandai dengan pelantikan penjabat Walikota Serang Asmudji H.W yang dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri Mardiyanto di gedung Departemen Dalam Negeri Jakarta pada tanggal 2 November 2007, serta disetujuinya pembentukan struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) Kota Serang (SK Mendagri nomor 060/2840/SJ tertanggal 22 November 2007) meliputi 19 satuan kerja perangkat daerah (SKPD) termasuk juga informasi pejabat dari eselon II hingga eselon III.

Kota Serang adalah wilayah baru hasil pemekaran Kabupaten Serang Provinsi banten. Sebagai Ibu Kota Provinsi kehadirannya adalah sebuah konsekuensi logis dari keberadaan Provinsi Banten. Sejak terbentuk Kota Serang terdiri dari 6 (enam) Kecamatan yakni Kecamatan Serang,

Kecamatan Kasemen, Kecamatan Walantaka, Kecamatan Curug, Kecamatan Cipocok Jaya dan Kecamatan Taktakan. Kota Serang memiliki luas wilayah 266.77 Km² dengan jumlah penduduk sekitar 523.384 Jiwa. Batas wilayah Kota Serang sebelah Utara Yaitu Teluk Banten, sebelah Timur Kecamatan Pontang, Kecamatan Ciruas, dan Kecamatan Keragilan Kabupaten Serang, Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pabuaran, Kecamatan Waringin krung dan Kecamatan Keramatwatu Kabupaten Serang. Dari 6 (enam) Kecamatan tersebut terdiri dari 20 Kelurahan dan 46 Desa. Pemerintah Provinsi Banten dala mempercepat terwujudnya Pemerintahan Kota Serang telah mempersiapkan 4 (empat) kelompok kerja yang akan bekerja sebelum ditetapkan penjabat Walikota Serang. Ke empat Pokja keuangan, Pokja Perlengkapan dan Pokja Partai Politik. Pembentukan dan susunan personil masing-masing Pokja diisi oleh Pejabat Pemprov Banten dan Pejabat Pemkab Serang untuk menjalankan roda pemerintahan sebelum diselenggarakan pilkada. Asisten Daerah 1 Pemprov Banten Asmudji H.W akhirnya terpilih sebagai Penjabat Walikota Serang.

Sejak saat itu untuk mewadahi aspirasi masyarakat dan semboyan pembangunan, Kota Serang berslogan ***Kota Madani***, Slogan ini menegaskan tujuan pemerintah dengan prinsip :

- Menghormati Kebebasan beragama menjaga persaudaraan antar umat beragama.
- Menjaga perdamaian dan kedamaian.
- Menjaga persatuan.

- Etika Politik yang bebas bertanggung jawab.
- Pemerintah yang melindungi hak dan kewajiban warga negara

A. 1.2 Visi & Misi

Visi

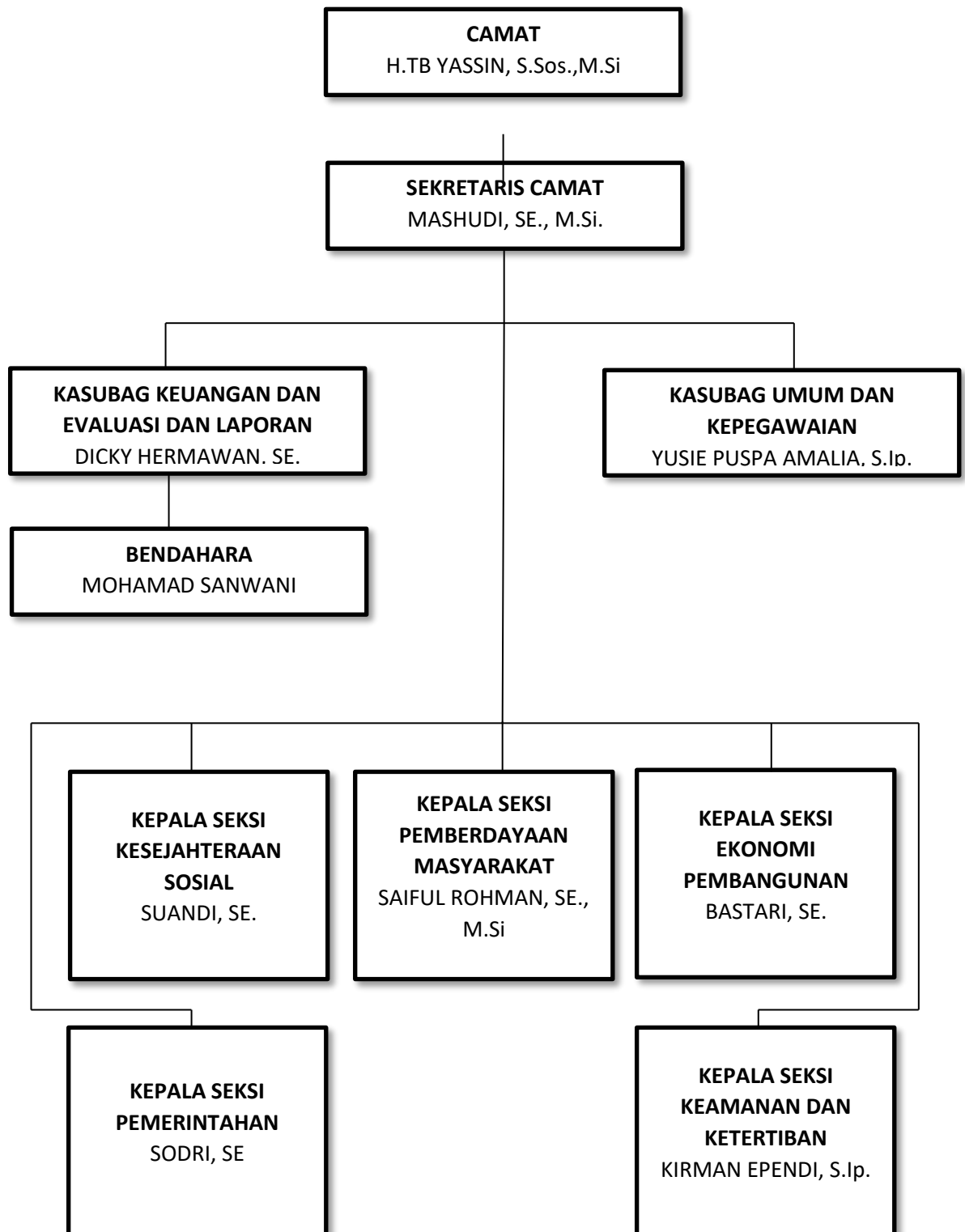
“Terwujudnya Kecamatan Serang Yang Unggul Dalam Pelayanan Prima Dan Partisipatif Dalam Pembangunan”

Misi

- Menyelenggarakan pelayanan Publik yang berbasis Teknologi Informasi.
- Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan melalui Pembinaan, Pemberdayaan dan Pelatihan.
- Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam Pengembangan Potensi dan Pengembangan di wilayahnya.
- Mewujudkan kondisi Lingkungan Sosial yang aman, tertib dan berbudaya.

A.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1



B. Uji Statistik Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Analisis identitas responden digunakan untuk mengetahui gambaran responden yang diteliti, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Serang yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan informasi yang diperoleh kuesioner yang diberikan, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir.

a. Jenis kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 25 orang dan jumlah responden Perempuan sebanyak 10 Orang. Berikut table menurut jenis kelamin:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	25	71,4%
Perempuan	10	28,6%
Total	35	100,0%

b. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden dengan pendidikan SMA paling dominan sebanyak 27 orang dan Pendidikan S1 sebanyak 5 orang, dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang. Berikut tabel menurut pendidikan terakhir.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	27	77,1%
DIPLOMA	0	0%
S1	5	14,3%
S2	3	8,6%
TOTAL	35	100%

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = butir pertanyaan valid

$r_{hitung} < r_{table}$ = butir pertanyaan tidak valid

r hitung diperoleh dari hasil output SPSS, sedangkan r table diperoleh dari r dengan df (n-2) Dimana n=jumlah sampel. Dari analisis hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.3

Validitas Data Penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Variabel X1	r Hitung	r Table	Keterangan
1	X1.1	0,809	0,333	Valid
2	X1.2	0,797	0,333	Valid
3	X1.3	0,638	0,333	Valid
4	X1.4	0,611	0,333	Valid
5	X1.5	0,824	0,333	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) *Correlated item-total correlation* dari perhitungan data tersebut diperoleh $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,333) dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4

Validitas Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Variabel X2	r Hitung	r Table	Keterangan
1	X2.1	0,811	0,333	Valid
2	X2.2	0,608	0,333	Valid
3	X2.3	0,781	0,333	Valid
4	X2.4	0,606	0,333	Valid
5	X2.5	0,726	0,333	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) *Correlated item-total correlation* dari perhitungan data tersebut diperoleh $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,333) dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.5

Validitas Data Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No.	Variabel X1	r Hitung	r Table	Keterangan
1	Y1	0,835	0,333	Valid
2	Y2	0,843	0,333	Valid
3	Y3	0,905	0,333	Valid
4	Y4	0,880	0,333	Valid
5	Y5	0,689	0,333	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja (Y) *Correlated item-total correlation* dari perhitungan data tersebut diperoleh $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,333) dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel Kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu

yang berbeda. Untuk Uji Reabilitas digunakan teknik *Alpha Crounbach*, Dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefesien keandalan atau Alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Adapun hasil Uji Reliabilitas yang digunakan terhadap instrument penelitian ini dapat dijelaskan pada tabek berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Realibilitas

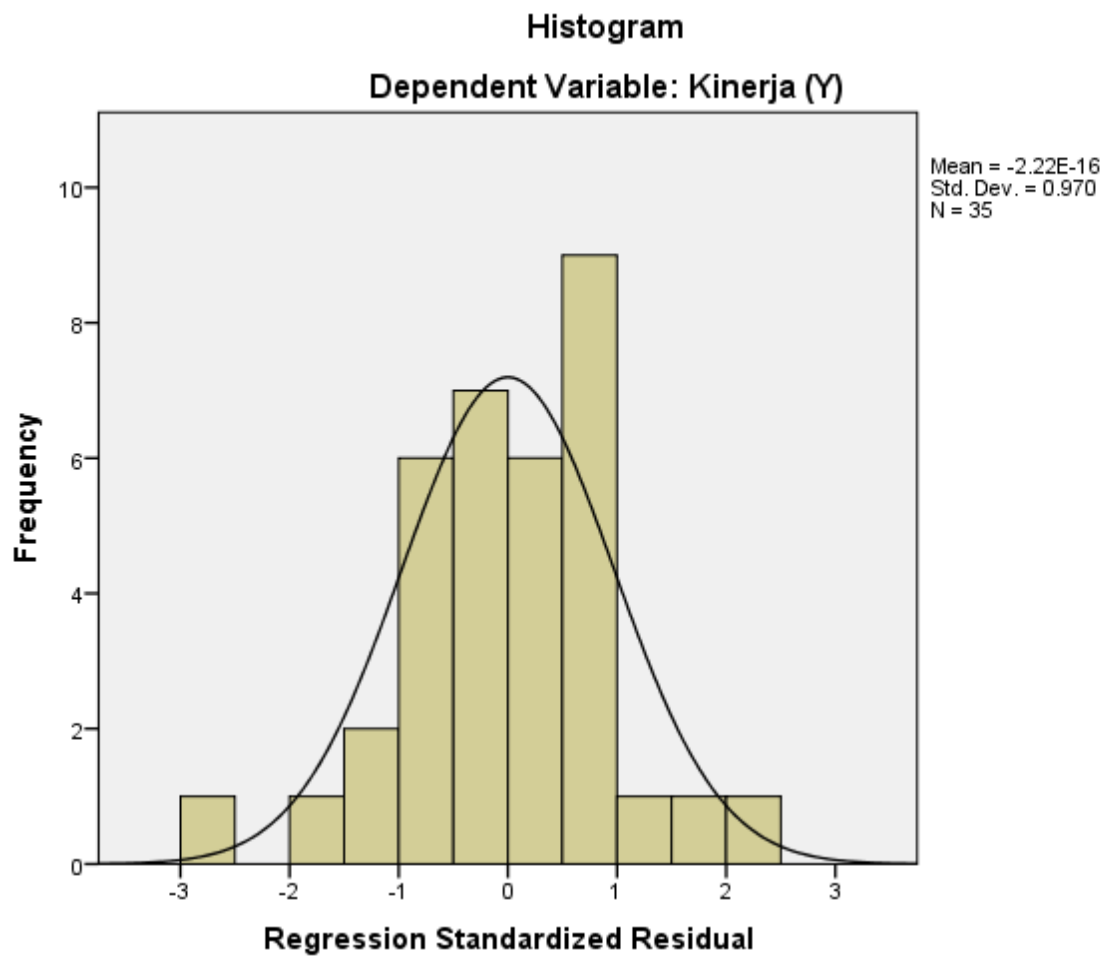
No.	Variabel	Croncbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,791	Realibel
2	Lingkungan Kerja	0,749	Realibel
3	Kinerja	0,889	Realibel

Hasil uji Realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas (0,70) sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data digunakan untuk melakukan pengujian data, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal seperti gambar dibawah ini:

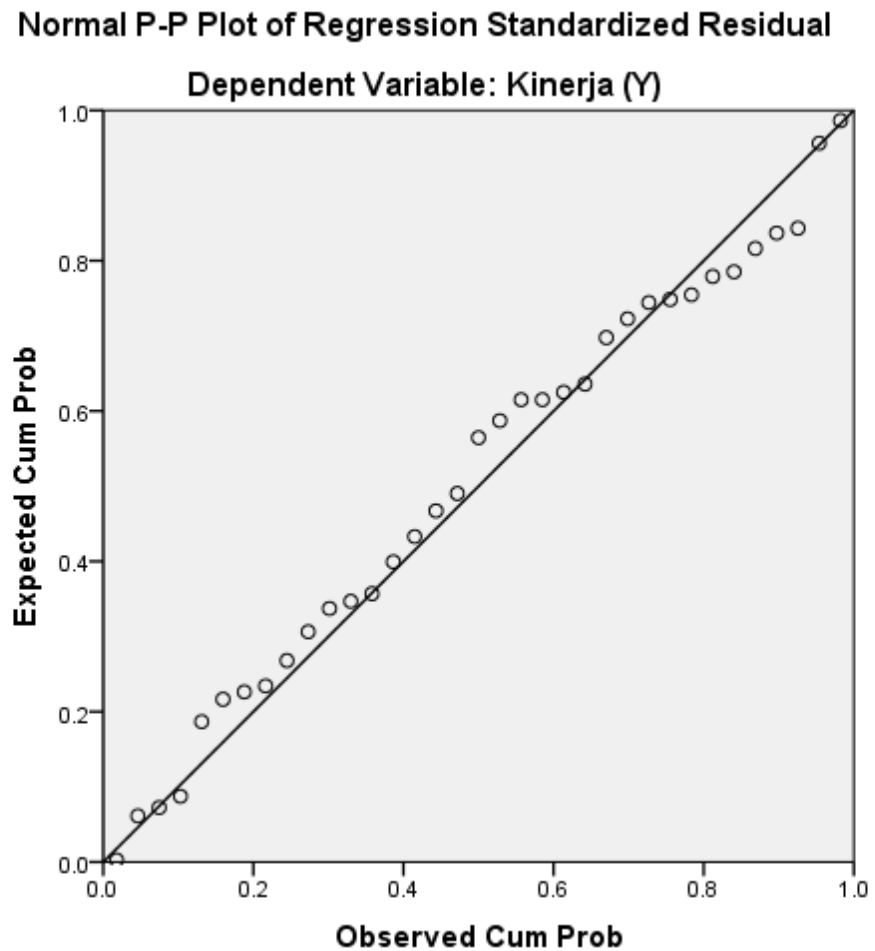


Sumber: data diolah (output SPSS 20), 2020.

Gambar 4.2

Normalitas Histogram

Hasil kurva menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram tersebut, model regresi distribusi normal.



Sumber: Data diolah (Output SPSS 20), 2020.

Gambar 4.3

Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar diatas, normal P-Plot diatas adalah garis lurus melintang pojok kiri bawah ke kanan atau membentuk arah diagonal sehingga dapat disebut sebagai garis acuan normalitas. Pada garis diatas, terlihat data yang mewakili dengan titik-titik tersebut disekitar garis acuan. Hal ini menunjukkan bahwa residual tersebut secara normal, maka model regresi ini layak digunakan.

b. Uji Multikoloneritas

Uji Multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah ada pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terjadi Multikoloneritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , tidak terdapat Multikoloneritas. Berikut adalah hasil uji Multikoloneritas:

Tabel 4.7

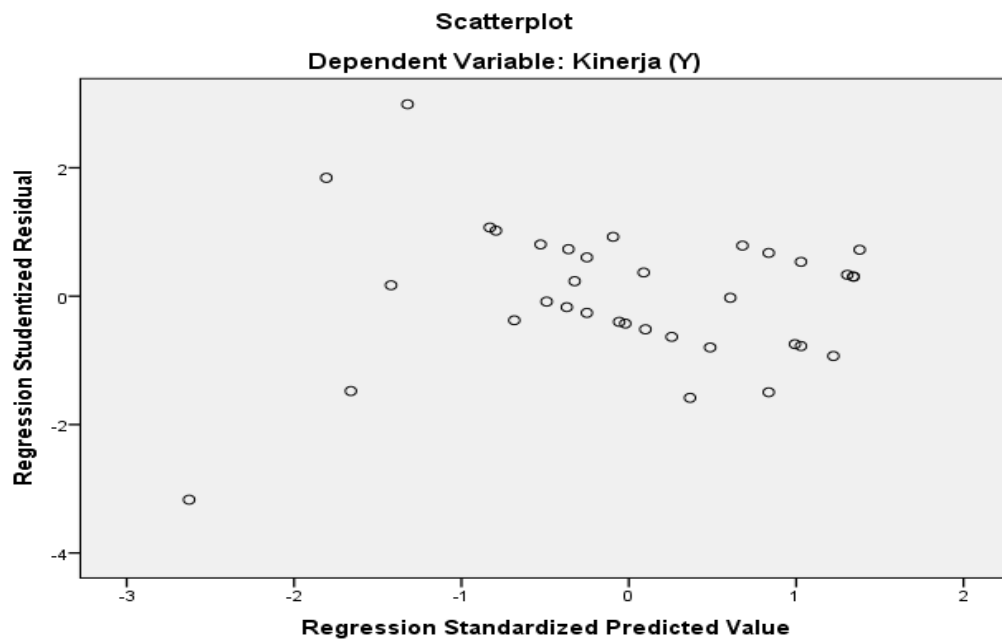
Hasil Uji Multikoloneritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,887	1,127
Lingkungan Kerja	0,887	1,127

Berdasarkan tabel 4.8 Dapat diketahui nilai *Tolerance* variabel keduanya $> 0,887$, demikian pula VIF keduanya $< 1,127$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada Multikoloneritas dalam model regresi, atau dengan kata lain asumsi non Multikoloneritas telah terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20. Apabila gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.4

Uji Heteroskedastistas

3. Analisa Regresi linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai. Berikut merupakan perhitungan regresi linier berganda secara komputerisasi dengan SPSS versi 20

Tabel 4.8

Hasil Uji Analisa Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.308	2.960		3.144	.004		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.266	.106	.379	2.511	.017	.887	1.127
Lingkungan Kerja (X2)	.328	.142	.349	2.314	.027	.887	1.127

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda, maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9.308 + 0.266 + 0.328$$

Persamaan regresi linear dapat diartikan bahwa:

1. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 9.308. artinya jika nilai X_1 dan X_2 (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) = 0, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) sebesar 9.308.
2. Koefesien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,266. Artinya menunjukkan regresi positif, dimana setiap 1 poin pada nilai (X_1) maka akan menambah nilai Y sebesar 0,266
3. Koefesien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,328. Artinya menunjukkan regresi positif, dimana setiap 1 poin pada nilai (X_2) maka akan menambah nilai Y sebesar 0,328

4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima yang bersifat sementara sebagai sesuatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam vertifikasi. Untuk melakukan pengujian dalam penelitian menggunakan uji secara persial (Uji t) dan uji secara simultan (Uji f).

a. Uji Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.308	2.960		3.144	.004
Gaya Kepemimpinan (X1)	.266	.106	.379	2.511	.017
Lingkungan Kerja (X2)	.328	.142	.349	2.314	.027

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (Output SPSS 20), 2020.

Rumus :

$$t_{\text{tabel}} = t_{(a/2; n-k-1)}$$

Keterangan :

a = taraf signifikan

n = jumlah responden

k = jumlah variabel (X)

maka nilai t tabel = $t(0,05/2 : 60-2-1)$

$$= t(0,025 : 57)$$

$$= t = 2,002$$

Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,511 > 2,036$) dengan signifikan sebesar $0,017 < 0,05$ maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,314 > 2,036$) dengan signifikan sebesar 0.027 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh.

b. Uji Asumsi (Uji F)

Uji F hitung digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Jika F hitung (Output SPSS ditunjukkan pada kolom sig) maka $< 0,05$ model regresi yang diestimasi layak digunakan.

Jika F hitung (output SPSS ditunjukkan pada kolom sig) $> 0,05$ maka model regresi yang diestimasi tidak layak.

Tabel 4.10

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.097	2	49.048	8.775	.001 ^b
	Residual	178.874	32	5.590		
	Total	276.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Diolah (Uotput SPSS 20), 2020

Rumus :

$$F_{\text{tabel}} = (k : n-k)$$

Keterangan :

K = jumlah variabel bebas (X)

N = jumlah responden

Maka nilai f tabel = f (2 : 35-2)

$$= f(2 : 33)$$

$$= f = 3,28$$

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa $f_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($8,775 > 3,28$) dengan signifikan sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur tingkat ketetapan yang paling baik dari analisis regresi. Dalam penelitian ini diukur dengan kemampuan 2 variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Tabel 4.11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.314	2.364

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah (Output SPSS 20), 2020

Uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan berapa besar pengaruh variabel dependennya. Berdasarkan tabel 4.12 R – *Square* sebesar 0,354 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,4% sisanya adalah variabel lain 64,6% yang diteliti oleh penulis.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan tidak adanya penyimpangan dalam uji klasik. Dalam pengujian Hipotesis secara persial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan uji Persial. Berikut hasil penelitian yang dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Serang. Hal tersebut terlihat pada koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan yang memiliki tanda positif sebesar $2,511 > 2,036$ dan hasil dari Uji t signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ yang menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Serang. Hal tersebut terlihat pada koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja yang memiliki tanda positif sebesar $2,314 > 2,036$ dan hasil dari Uji t signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ yang menunjukkan variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian secara simultan atau Uji F membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai signifikan sebesar 0,001 hal ini berarti lebih kecil dari 0,05. Kemudian untuk nilai F_{hitung} sebesar 8,775 dan F tabel sebesar 3,28. Maka F hitung lebih besar dari F tabel sehingga H_0 Ditolak dan H_a artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.511 > 2.036$) dengan nilai signifikan sebesar $0.017 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.314 > 2.036$) dengan nilai signifikan sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 dapat disimpulkan Lingkungan Kerja positif dan berpengaruh kerja terhadap Kinerja Pegawai yang artinya Lingkungan Kerja memberikan dampak kepada Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.775 > 3.28$) dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

B. Saran

Dari kesimpulan tersebut ada beberapa saran yang penulis ajukan dan dapat dijadikan sebagai evaluasi dan acuan dengan hasil-hasil penelitian, yaitu:

1. Bagi pihak Kantor Kecamatan Serang

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Serang, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah memperbaiki kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pegawai diberikan wewenang dalam mengambil keputusan dan hendaknya tetap menjaga kinerja kerja dan hasil dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mengacu pada tingkat lingkungan kerja diketahui bahwa, rendahnya kepedulian terhadap sesama pegawai masih menjadi masalah, hal ini lebih harus memperhatikan hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja pegawai terhadap atasan agar tetap lebih baik lagi sehingga pegawai dapat dengan nyaman dan mudah dalam melakukan pekerjaan. Sehingga para pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya jika bekerja dengan rasa nyaman.
- c. Melihat hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serang, maka tingkat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan harus tetap dijaga oleh seluruh Pegawai, tetap menjaga kinerja yang baik dan hasil dalam melaksanakan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak ada di kantor.

2. Bagi penulis selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kinerja kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja.

Nomor : 019/PRD&AK.1.3.9/STIE-PG/I/2020
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Assalamualaikum Wr. Wb.,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Ketua Program Studi S1 Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha Serang, menerangkan bahwa mahasiswa/i
di bawah ini :

Nama Lengkap : ADLI DZIL IKRAM
NIM : 0433081617308
Program Pendidikan : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dibawah bimbingan dosen pembimbing skripsi.

Pembimbing I Dr. H. Erik Syehabudin, MM

Pembimbing II Dedeh Kurniasih, SE., MM

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Serang, 17 Januari 2020
Ketua Program Studi
STIE Prima Graha,


Rezty Arizta Putri, SAB., MM
NIDN. 0423039004

- Tembusan disampaikan kepada:
1. Yth. Ketua STIE Prima Graha;
 2. Yth. Wakil Ketua I Bidang Akademik;
 3. Yth. Wakil Ketua II Bidang Non Akademik;
 4. Yang Bersangkutan.
 5. Arsip.



YAYASAN INSAN PELITA PRATAMA INDONESIA
UNIVERSITAS PRIMAGRAHA

Jl. Trip Jamaksari Komplek Griya Gemilang Sakti Blok A1 No. 1A Cinanggung Kota Serang-Banten

Primagraha www.primagraha.ac.id Primagrahaofficial

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Nama : ADLI DZIL IKRAM
NIM : 0433081617308
Program Studi : Strata Satu (S1)
Konsentrasi : Manajemen (Sumber Daya Manusia)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Serang

Pembimbing telah menyetujui Skripsi ini pada tanggal 30 Juli 2020.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Erik Syehabudin, MM
NIDN/NIPP

Dedeh Kurniasih, SE., MM
NIDN.0416127805

Nomor : 006/PRD& AK.1.2/STIE-PG/IV/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Observasi/ Pengumpulan data
Dalam rangka penyusunan Skripsi

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Camat Serang
Di
Tempat

Dipermaklumkan dengan hormat, bahwa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha, dengan ini mengajukan permohonan untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

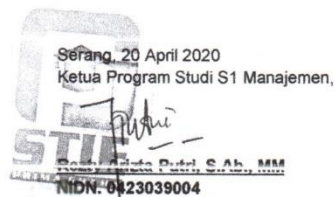
Nama : Adli Dzil Ikram
Program Studi : S1 Manajemen
NIM : 0433081617308
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang : S1 (Strata satu)

Untuk melaksanakan penelitian skripsi di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.
Dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Serang"

Pelaksanaan penelitian skripsi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Serang, 20 April 2020
Ketua Program Studi S1 Manajemen,
STIE
Prima Graha
NIDN: 0423039004

- Tembusan :
1. Yth. Ketua YPPG Serang;
 2. Yth. Ketua,
 3. Yth. Wakil Ketua I, II, III;
 4. Arsip.



PEMERINTAH KOTA SERANG KECAMATAN SERANG

Alamat : Jl. Warung Jaud No. 84 Telp. (0254) 201162
Serang

Nomor : 005/ /VII/Sekert/2020
Lampiran : -
Perihal : **REKOMENDASI**
PENYUSUNAN SKRIPSI

Serang, 13 Juli 2020
K e p a d a
Yth :
.....
Di-
T e m p a t

Berdasarkan Surat dari Nomor : B/047/UN/43.1/KM/2020 Tanggal 20
April 2020 perihal Permohonan Penelitian Tugas Akhir/Skripsi :

Nama : **Adli Dzil Ikram**
Program Studi : **S1 Manajemen**
NIM : **0433081617308**
Konsetrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Jenjang : **S1 (Strata satu)**

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat kami
terima untuk melaksanakan Penelitian Tugas Akhir/Skripsi di Kantor Kecamatan
Serang Kota Serang Provinsi Banten.terhitung dari 20 April 2020

Demikian ini Kami sampaikan atas Perhatiannya Kami ucapkan terima
kasih.


CAMAT SERANG
H.TB.YASSIN, S.Sos, M.Si
Nip: 19660711 199302 1 002

Tinik Percentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.6874	318.30884	0.002
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30246	6.94456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18246	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74207	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72969	1.47588	2.01505	2.57058	3.36463	4.03214	5.89243	
6	0.71760	1.43079	1.94318	2.44931	3.14267	3.70743	5.20753	
7	0.71114	1.41462	1.89456	2.36452	2.96795	3.46448	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85665	2.30600	2.86946	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24684	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.78377	3.16627	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20069	2.71908	3.10281	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78226	2.17881	2.68100	3.05454	3.92643	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85188	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14470	2.62449	2.97684	3.78736	
15	0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73293	
16	0.69013	1.3376	1.74588	2.11901	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10862	2.56803	2.89823	3.64677	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10002	2.55338	2.87944	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57640	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08698	2.52768	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07981	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50469	
23	0.68531	1.31940	1.71387	2.06896	2.49987	2.80734	3.48466	
24	0.68485	1.31764	1.71088	2.06580	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31605	1.70814	2.06364	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31467	1.70562	2.06163	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05983	2.47260	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.05841	2.46714	2.76326	3.40816	

Tiik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

KUEISONER PENELITIAN
Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Kecamatan Serang

A. Profil Responden

Berilah tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

1. No. Responden :
2. Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ S1 ☐ S2

B. Petunjuk pengisian kueisoner

1. Sebelum mengisi kueisoner ini , mohon Bapak/Ibu/Saudara/i membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu/Saudara/i harap memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah, kemudian beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

C. Keterangan Jawaban

1. SS : Sangat Tidak Setuju
2. S : Setuju
3. CS : Cukup Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Kueisoner Gaya Kepemimpinan (XI)

Isi dan beri tanda *check list* (✓) pada pilihan jawaban.

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pemimpin menyikapi setiap permasalahan dengan baik					
2.	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan					
3.	Pemimpin selalu mengawasi kerja seluruh pegawai Kantor Kecamatan Serang					
4.	Pengambil keputusan hanya ditetapkan oleh pimpinan					
5.	Pemimpin memberikan semangat terhadap pegawainya.					

Kueisoner Lingkungan Kerja (X2)

Isi dan beri tanda *check list* ($\surd$) pada pilihan jawaban.

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
2.	Temperatur di tempat kerja sudah membuat saya nyaman					
3.	Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
4.	Antar Pegawai saling membantu jika terdapat masalah mengenai pekerjaan					
5.	Saya menjalin hubungan baik dengan Pegawai lain					

Kueisoner kinerja karyawan (Y)

Isi dan beri tanda *check list* (✓) pada pilihan jawaban.

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tidak sering membuat kesalahan saat bekerja					
2.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan					
3.	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.					
4.	Menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang telah ditentukan					
5.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di kantor					

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI ATAU TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : ADLI DZIL IKRAM
 NIM : 0433031617308
 Program Studi : ~~MSM~~ Manajemen
 Konsentrasi : MSM
 Pembimbing Pertama : Dr. H. Erik Syahabudin, MM
 Pembimbing Kedua : Dedeh Kurniasih, SE, MM.
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai ~~KPP Pratama Serang~~ Pada Kantor kec. Serang

No	Tanggal	Materi Bimbingan	TTD	
			Pembimbing Pertama	Pembimbing Kedua
1	17-05-20	All Judul (Daring)		
2	7/4/20	- Program Anal Perhitungan - Latar belakang & porsiti - Identifikasi masalah fokus ke Variabel yg & pake - Rumusan masalah - Teori & Bnd 2 Variabel X_1, X_2, Y - Teori & Bnd 3 Gaya 4 gm terdapat Gaya. - Print little & perhasihan.		2.
3	4/5 ²⁰	- Revisi 1 2 2		2

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI ATAU TUGAS AKHIR

Kampus :
Jl. Trip Jamaksari Komp.Griya Gemilang Sakti Blok A1 No.1A Serang-Banten. Kode Pos 42111
Telepon (0254) 216217

[illegible]

Ketua Program Studi
STIE Prima Graha

Rezty Arizta Putri, SAB., MM



**UNIVERSITAS PRIMAGRAHA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Trip Jamaksari Blok A1 No. 1A Komplek Gria Gemilang Sakti Cinangung 42111
Serang – Banten No. Telp/Fax : (0254) 216 217 website: www.primagraha.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PINJAM PUSTAKA

Nomor: 027/PK.1/UPG/VIII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, atas nama Kepala UPT Perpustakaan dan Arsip Universitas Primagraha, dengan ini:

MENERANGKAN

Nama : Adli Dzil Ikram
NPM : 0433081617308
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Reguler : 2 (Dua)
Semester : VIII (Delapan)

Pada Tahun Akademik 2019/2020, yang tersebut namanya diatas dinyatakan telah memenuhi syarat bebas pustaka, tidak memiliki tanggungan dan atau peminjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota perpustakaan Universitas Primagraha.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 03 Agustus 2020
Pelaksana Perpustakaan dan Arsip

Bella Muhammad Anugrah, S.Pd

Tembusan:
1. Yth. Ketua YIPPI;
2. Arsip.



YAYASAN INSAN PELITA PRATAMA INDONESIA
UNIVERSITAS PRIMAGRAHA

Jl. Trip Jamaksari Komplek Griya Gemilang Sakti Blok A1 No. 1A Cinanggung Kota Serang-Banten

f Primagraha www.primagraha.ac.id Primagrahaofficial



YAYASAN INSAN PELITA PRATAMA INDONESIA
UNIVERSITAS PRIMAGRAHA

Jl. Trip Jamaksari Komplek Griya Gemilang Sakti Blok A1 No. 1A Cinanggung Kota Serang-Banten

f Primagraha www.primagraha.ac.id Primagrahaofficial

TANDA TERIMA PENDAFTARAN PESERTA SIDANG SKRIPSI

Nama Lengkap : ADLI DZIL IKRAM

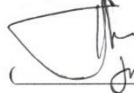
NPM : 0433081617308

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia / Manajemen Keuangan

Serang, 30 Juli 2020

Mahasiswa,

Penerima


(Jawab)


(ADLI DZIL IKRAM)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Adli Dzil Ikram, panggilan Adli. Lahir di Serang pada tanggal 28 Januari 1998 pasangan suami istri Bapak Djamaludin dan (Almh)Humariah. Penulis adalah anak ke 1 dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Rau Barat RT/RW 03/11 Kel.Cimuncang Kec. Serang Kota Serang, Banten.

Pendidikan yang sudah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Lopang Domba lulus tahun 2010, SMPN 4 Kota Serang lulus tahun 2013, SMAN 4 Kota Serang lulus tahun 2016, LP3I Cilegon Jurusan Bussiness Administrasi Diploma II lulus tahun 2018. Dan mulai tahun 2018 mengikuti program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia di UNIVERSITAS PRIMAGRAHA.

Pada tahun 2020 ini penulis sedang melakukan tugas penelitian akhir. Sebagai syarat kelulusan dalam program Studi Manajemen dan Bisnis dan akan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Serang, 15Agustus 2020

Hormat saya,

Adli Dzil Ikram