

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO) UIP
PEMBANGKIT SUMATERA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

WANDI ISKANDAR
NPM : 1505160021



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 September 2019, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **WANDISKANDAR**
N P M : **1505160021**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
UIP PEMBANGKIT SUMATERA**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Penguji II


(ASRIZAL EFFENDY NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing


(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.)

PANITIA UJIAN

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WANDI ISKANDAR
N P M : 1505160021
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN
(PERSERO) UIP PEMBANGKIT SUMATERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.


Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : WANDI ISKANDAR
NPM : 1505160021
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Wandi Iskandar

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

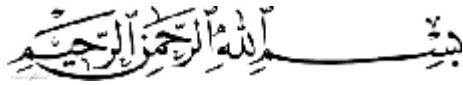
ABSTRAK

WANDI ISKANDAR (1505160021) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera

Kinerja pegawai pada dasarnya mencakup hasil kerja yang telah di hasilkan oleh pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kinerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen, Disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera. Populasi dari penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai bagian SDM PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai bagian SDM. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.501 < 2.011$. Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.269 < 2.011$. Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22.205 > 3.20$ dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Nilai R-Square adalah 0.486% yang menunjukkan sekitar 48.6% peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 48.6% peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sisanya 51.4% di pengaruhi oleh variable lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



AssalamualaikumWr.Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera“**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu pernyataan mutlak untuk menyelesaikan pendidikan strata (S-1) Jurusan Manajemen MSDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak – pihak terkait dan mungkin dalam penyajian masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih sehingga skripsi ini terselesaikan, yakni kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tua ibunda Dasni dan ayahanda Zaharuddin yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya

perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE.,Sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP Sebagai Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan pendidikan penulis dalam masa perkuliahan.
11. Seluruh staf pengajar Jurusan Manajemen MSDM Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.

12. Seluruh Bapak/ibu pegawai PT.PLN (Persero) UIP KITSUM yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
13. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
14. Seluruh kerabat dekat keluarga yang telah banyak memberikan motivasi yang membangun.
15. Seluruh teman – teman ku baik di lingkungan kampus maupun di luar kampus yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini bisa mencapai maksud yang diinginkan dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi semua orang.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, September 2019

Penulis

WANDI ISKANDAR

DAFTAR ISI

Hal

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISIiv

DAFTAR GAMBAR.....vii

DAFTAR TABELviii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 3

C. Batasan dan Rumusan Masalah 3

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 4

BAB II LANDASAN TEORITIS6

A. Uraian Teoritis6

1. Kinerja6

a. Pengertian Kinerja6

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja 7

c. Tujuan dan Manfaat kinerja Pegawai 10

d. Indikator kinerja..... 12

2. Kepemimpinan..... 14

a. Pengertian Kepemimpinan..... 14

b. Syarat – syarat Kepemimpinan.....15

c. Tipe – tipe Kepemimpinan 18

d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....20

e. Indikator Kepemimpinan	23
3. Lingkungan Kerja	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja	24
b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja.....	25
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
B. Kerangka Konseptual.....	27
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	27
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	28
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja	29
C. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Karakteristik Responden.....	46
2. Deskripsi Variabel Penelitian	48
3. Analisis Data.....	55
B. Pembahasan	63

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	64
2. Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	64
3. Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	28
Gambar 2.2 Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	30
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas Data	57
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Uji Normalitas Data.....	58
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional	32
Tabel 3.2 Perencanaan Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	36
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	38
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kinerja	39
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Pengukuran Skala Likert.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan.....	49
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X2 Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Linear Berganda	55
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	62
Tabel 4.13 Nilai R-Square	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang didalamnya terdapat aktivitas, perasaan, dan interaksi yang secara keseluruhan dipengaruhi oleh norma – norma organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan menilai kinerja setiap pegawainya.

Perusahaan yang akan diteliti adalah PT. PLN (Persero) UIP KIPSUM mengenai kinerja pegawai. Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah Badan Usaha Milik Negara yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dengan mengacu pada terbitnya surat keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 367/K/DIR/2008 yang bertempat di Jakarta, tanggal 15 Desember 2008, tentang pembentukan organisasi dan tata kerja unit bisnis pembangkitan sumatera, maka PT PLN (Persero) mengalihkan penanganan proyek 10.000 MW khususnya proyek pembangkitan yang di wilayah sumatera utara yang sebelumnya dibawah tim proyek percepatan PLJ – 1 untuk selanjutnya akan ditangani oleh unit bisnis pembangkit sumatera I.

Kinerja pegawai di PLN sudah kondusif tetapi masih ada yang perlu diperbaiki seperti kenyamanan lingkungan kerja pegawai. Ketidaknyamanan disebabkan oleh fasilitas yang kurang memadai seperti AC rusak, sehingga dapat mengurangi kualitas kerja pegawai dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil individu yang telah diperoleh dalam periode waktu tertentu dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun manfaat kinerja antara lain, evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi, (Bangun, 2012, hal. 232).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan ditemukan fenomena bahwa Sebagian pegawai menilai bahwa pimpinan dalam memimpin kurang berkomunikasi dengan pegawai, selain itu kurang nyamannya lingkungan kerja seperti AC rusak, kerapian tempat kerja, dan listrik bisa mati sehingga berkurangnya loyalitas pegawai dalam bekerja. Kinerja pada pegawai masih rendah di tunjukkan dengan masih ada pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dari beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pada penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Menurut Fahmi (2016, hal. 105), bahwa Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Siagian (2014 hal. 56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini dibuat untuk meneliti hal tersebut, yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) UIP KITSUM”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan kurang berkomunikasi dengan pegawai,
2. Kurang nyamannya lingkungan kerja seperti AC rusak, kerapian tempat kerja, listrik bisa mati, dan
3. Kinerja pada pegawai masih rendah ditunjukkan dengan masih ada pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, maka pembahasan pada penelitian hanya berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja. Objek (sasaran) pada penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) UIP KITSUM bagian SDM, serta wilayah (lokasi) dilakukan penelitian ini adalah pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM bagian SDM.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UIP KITSUM ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UIP KITSUM ?
- c. Apakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UIP KITSUM ?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian relevan dengan rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UIP KITSUM.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UIP KITSUM.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UIP KITSUM.

b. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah subbab dimana peneliti mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh apabila tujuan penelitian tercapai. Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis, diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai .
- 2) Manfaat praktis, sebagai pertimbangan untuk menerapkan penelitian penulis yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja pegawai saat ini.
- 3) Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012, hal. 231), kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Sementara itu menurut Fahmi (2016, hal. 137), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016, hal. 184), Kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk mininjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Sementara itu menurut Yani (2012, hal. 117), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal.193) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

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

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

Sedangkan Menurut Daryanto & Bintoro (2017, hal. 50), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1) Faktor individual yang terdiri dari :

- a) Kemampuan dan keahlian,
- b) Latar belakang,
- c) Demografi.

2) Faktor psikologis yang terdiri dari :

- a) Persepsi,
- b) *Attitude* (sikap),
- c) *Personality* (kepribadian),
- d) Pembelajaran, dan
- e) Motivasi.

3) Faktor organisasi yang terdiri dari :

- a) Sumber daya,
- b) Kepemimpinan,
- c) Penghargaan,
- d) Struktur, dan
- e) Job.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan dan manfaat kinerja menurut Bangun (2012, hal. 232), terdapat 4 point sebagai berikut:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya. Sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan

pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas system sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai criteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Adapun manfaat kinerja pegawai pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi,

program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012, hal. 234), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja, antara lain:

1) Jumlah pekerjaan.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan.

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawannya dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Sedangkan Menurut Kasmir (2016, hal. 208), indikator kinerja yakni sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu).

Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerjanya makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah).

Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Jangka (jangka waktu).

Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak emmenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya.

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Dengan baiya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kriteria bagi kinerja diharapkan akan menghasilkan pegawai yang bertanggungjawab dan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik di lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Usman (2011, hal. 282), kepemimpinan merupakan ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 191), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Wirawan (2014, hal. 7), menyatakan Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013, hal. 218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yakni : pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahannya atau pengikut. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Menurut Kamal (2015, hal. 63) dalam jurnalnya, kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan pendapat – pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk menciptakan visi dalam mengarahkan, mengatur, mengawasi dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang telah diberikan.

b. Syarat – Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014, hal. 36), konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

1) Kekuasaan

Ialah kekuatan, Otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu

.

2) Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “membawahi” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan – perbuatan tertentu.

3) Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sedangkan menurut Siswanto (2011, hal. 155-156), kualifikasi kepemimpinan meliputi hal – hal berikut :

1) Watak dan kepribadian yang terpuji.

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayai, seorang manajer harus memiliki watak dan kepribadian yang terpuji. Manajer adalah cerminan bawahan. Dan ia adalah sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Prakarsa yang tinggi.

Seorang pemimpin hendaknya seorang *self starter*, memiliki inisiatif sendiri. Ia mengajukan gagasan dan bersedia menanggung risiko kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

3) Hasrat melayani bawahan.

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan, mendengarkan pendapat mereka, berkeinginan membantu, serta menimbulkan dan mengembangkan keterampilan agar karier mereka meningkat.

4) Sadar dan paham kondisi lingkungan.

Seorang manajer tidak hanya menyadari mengenai apa yang sedang terjadi di sekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi lingkungan tersebut untuk kepentingan organisasi dan para bawahannya.

5) Intelegensi yang tinggi.

Seorang manajer harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali suatu ilmu pengetahuan.

6) Berorientasi ke masa depan.

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal mengenai kemungkinan-kemungkinan apa

yang dapat memengaruhi organisasi yang dikelola dan para bawahan yang terorganisir.

7) Sikap terbuka dan lugas.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat terbuka. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya.

8) Widiasuara yang efektif.

Seorang manajer adalah penyampai berita kepada orang lain. Vertikal ke bawah untuk memberikan instruksi dan perintah kepada bawahan dan horizontal kepada pihak – pihak yang memiliki transaksi dengan organisasi. Keterampilan memainkan peran dalam hal ini sangat membantu efektifitas organisasi yang dipimpinnya.

c. Tipe – tipe Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Menurut Kartono (2014, hal. 34-35), ada delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

1) *Tipe deserter* (pembelot).

Sifatnya : bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.

2) *Tipe birokrat*.

Sifatnya : correct, kaku, patuh pada peraturan dan norma – norma, ia adalah manusia organisasi yang cepat, cermat, berdisiplin, dan keras.

3) *Tipe misionaris (missionary).*

Sifatnya : terbuka, penolong, lembut hati, ramah – tamah.

4) *Tipe developer (pembangun)*

Sifatnya : kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

5) *Tipe otokrat*

Sifatnya : keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.

6) *Benevolent autocrat* (otokrat yang bijak)

Sifatnya : lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.

7) *Tipe compromiser* (kompromis)

Sifatnya : plintat – plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.

8) *Tipe eksekutif.*

Sifatnya : bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

Menurut Soetopo (2010, hal. 214-216), ada beberapa tipe kepemimpinan, yaitu:

1) *Tipe Autoritarian*

Dalam tipe ini kepemimpinan semacam ini, pemimpin lebih bersifat ingin berkuasa, suasana selalu tegang. Pemimpin sama sekali tidak member kebebasan kepada anggota kelompok untuk turut ambil bagian dalam memutuskan suatu persoalan.

2) Tipe Laizzes – Faire.

Sifat kepemimpinan pada tipe ini seolah – olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya, atau secara tidak langsung segala peraturan, kebijaksanaan (policy) suatu institusi berada ditangan anggota.

3) Tipe Demokratis.

Dalam tipe ini pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil suatu keputusan, dan selalu menghargai pendapat atau kreasi anggotanya yang ada dibawahnya.

4) Tipe Pseudo Demokratis (Demokrasi yang semu.

Seorang pemimpin yang mempunyai sifat Pseudo Demokratis hnaya menampilkan sikapnya saja yang demokrasi, dibalik kata – katanya yang penuh tanggung jawab ada siasat yang sebenarnya merupakan tindakan yang absolute. Pemimpin yang Pseudo demokratis penuh dengan manipulasi sehingga pendapatnya sendiri yang harus disetujui.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai faktor. Menurut Stoner. J & R.Edward (1994, hal. 65-66), faktor – faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin.

Sebagai contoh, seorang manajer yang telah berhasil melaksanakan supervise kecil, mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Bukti juga telah memperlihatkan bahwa situasi sering berkembang ke arah yang kita harapkan,

suatu gejala yang lazim disebut sebagai ramalan yang nmenjadi kenyataan dengan sendirinya.

2) Harapan dan perilaku atasan.

Karena memiliki kekuasaan untuk menyalurkan imbalan organisasional seperti bonus dan promosi, para atasan tentu saja mempengaruhi perilaku manajer tingkat bawah. Disamping itu, manajer tingkat bawah biasanya cenderung menjadikan atasannya sebagai model.

3) Tuntutan tugas.

Sifat dan tanggungjawab pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan dipilih seorang manajer.

4) Harapan dan perilaku rekan.

Pandangan dan sikap rekan manejer sering sangat efektif mempengaruhi kerja manajer.

5) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan.

Ketrampilan, pelatihan, dan sikap bawahan mempengaruhi gaya yang dipilih manajer.

6) Kultur dan kebijakan organisasi.

Keduanya membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan. Untuk melkakukan transisi dari saat mulainya wiraswasta sampai ke kematangan yang mapan, banyak perusahaan komputer yang bertumbuh cepat, seperti Sun Microsystem dan Apple, harus mengadopsi bermacam gaya manajemen.

Adapun menurut Siswanto (2011, hal. 165-166), faktor – faktor kepemimpinan tersebut antara lain:

1) Kepribadian, Pengalaman Masa Lampau, dan Harapan Pemimpin (*The Leader's Personality, Past Experiences, and Expectations*)

Kepribadian dan pengalaman masa lampau manajer membantu membentuk gaya kepemimpinannya, tetapi bukan berarti bahwa gaya tersebut tidak dapat diubah. Manajer belajar bahwa gaya tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka daripada gaya lainnya.

2) Kepribadian dan Perilaku Atasan (*the Expectations and Behavior of Superiors*)

Gaya kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer. Karena otoritas untuk menentukan besarnya kompensasi ada pada atasan. Hal ini mempengaruhi perilaku manajer hierarki yang lebih rendah.

3) Karakteristik, Harapan, dan Perilaku Bawahan (*Subordinates Characteristic, Expectations, and Behavior*)

Karakteristik bawahan memengaruhi gaya kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. *Pertama*, keterampilan dan pelatihan bawahan memengaruhi pilihan gaya manajer. Bawahan yang aktivitasnya tinggi biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat perintah. *Kedua*, sikap bawahan juga akan menjadi determinan yang memengaruhi.

4) Persyaratan Tugas (*Task Requirement*)

Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan akan memengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan manajer. Pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut suatu gaya yang berorientasi pada tugas daripada pekerjaan yang prosedur operasinya sebagian besar diserahkan kepada serikat kerja tertentu.

5) Kultur dan Kebijakan Organisasi (*Organization Culture and Policies*)

Kebudayaan organisasi, baik langsung maupun tidak langsung akan membentuk perilaku manajeer maupun harapan bawahan. Kebijakan organisasi yang sudah ditentukan juga memengaruhigaya kepemimpinan manajer.

6) Harapan dan Perilaku Rekan (*Peers Expectations and Behavior*)

Rekan manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan – rekannya di dalam organisasi, dan pendapat rekan – rekan tersebut sangat berarti bagi manajer yang bersangkutan. Sikap rekan manajer seringkali dapat memengaruhi efektivitas tindakan manejer.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai & Mulyadi (2012, hal. 53), kepemimpinan memiliki lima indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
- 2) Kemampuan yang efektivitas.
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif.
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Sedangkan indikator – indikator kepemimpinan menurut Yunarsih dan Suwatno dalam Muis, Nasution, Azhar, & Radiman (2018, hal.134), diantaranya :

- 1) Memiliki akuntabilitas yang tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif.
- 3) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

4) Mengoptimalkan penguasaa kompetensi sebagai pemimpin professional.

Menurut Siagian (2010, hal. 121-122), kepemimpinan memiliki beberapa indikator, yaitu :

- 1) Iklim saling mempercayai.
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan.
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan.
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
- 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional.
- 7) Memperhitungkan faktor – faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
- 2) Kemampuan yang efektivitas.
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif.
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014 hal. 56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari.

Sementara itu menurut Sedarmayanti (2011 hal. 2) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (2010 hal. 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalkan kebersihan, musik dan lain – lain.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berkaitan dengan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan yang terarah dan dapat berpengaruh pada prestasi organisasi.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno & Priansa (2011, hal.163) secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

1) Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitaran perkerja itu sendiri. Lingkungan kerja fisik meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi antara lain

pekerjaan yang berlebihan, system pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan – perubahan dalam segala bentuk, perpelisihan antara pribadi dan kelompok.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal.44), faktor – faktor lingkungan kerja antara lain :

- 1) Hubungan karyawan.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan.
- 5) Sirkulasi udara.
- 6) Keamanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 28), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan.
- 2) Temperature udara.
- 3) Kelembapan.
- 4) Sirkulasi.
- 5) Kebisingan.
- 6) Getaran mekanis.
- 7) Bau – bauhan.
- 8) Tata warna.
- 9) Dekorasi.
- 10) Musik.

11) Keamanan.

12) Hubungan kerja.

Sementara itu menurut Sri Widodo (2016 hal. 96), indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan /cahaya ditempat kerja.
- 2) Pengaturan suhu udara ditempat kerja.
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja.
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 6) Getaran mekanis ditempat kerja
- 7) Bau – bauhan ditempat kerja
- 8) Tata warna ditempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja
- 11) Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja

B. Kerangka Konseptual

Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 109), Kerangka konseptual adalah penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep /antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antarvariabel penelitian. Pertautan atau hubungan antarvariabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antarvariabel yang diteliti.

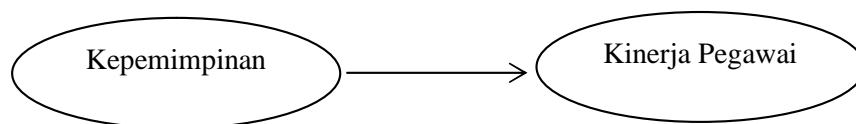
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja

Menurut Arianty (2015), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan”.

Menurut Sari, Mattaltta, & Abdullah (2017), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Menurut Andari (2016), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Demikian menurut Febrianti, Syamsudin, & Gentari (2017), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai”. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja pegawainya..



Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

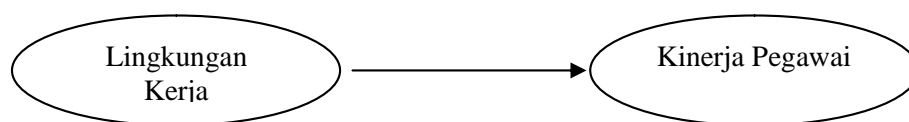
Menurut Moulana, Sunuharyo, & Utami (2017), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Menurut Adhi & Sipayung (2016), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Menurut Polakitan, Sendow, & Lumintang (2016), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Demikian pula menurut Andari (2016) menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dominan untuk karyawan karena kinerja karyawan yang bagus juga ditentukan oleh lingkungan kerja yang nyaman.



Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin untuk menciptakan peraturan untuk mengarahkan, mengatur, mengawasi dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang diberikan.

Kepemimpinan yang bagus selalu memberikan motivasi yang membangun bagi pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan secara kondusif serta mampu mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu perusahaan atau lembaga haruslah mempunyai pemimpin yang bisa mengarahkan bawahannya agar bekerja lebih baik dan efektif. Apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai baik, maka prestasi pegawai pun akan

meningkat dan apabila prestasi yang diperoleh pegawai meningkat secara tidak langsung tujuan organisasi akan tercapai.

Lingkungan kerja adalah segala yang berkaitan dengan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan yang terarah dan dapat berpengaruh pada prestasi organisasi.

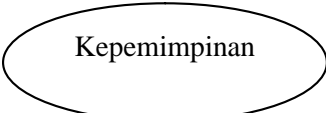
Kepemimpinan dan lingkungan kerja akan dapat berproses jika pihak manajemen memberikan pembinaan dan fasilitas yang lengkap pada karyawan/ pegawai pada perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan kepemimpinan yang baik maka dapat memberikan lingkungan kerja yang memadai bagi para pegawai, sehingga mereka akan merasa termotivasi dengan atasannya dan akan bekerja dengan lebih baik lagi.

Dari bagian sebelumnya terlihat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

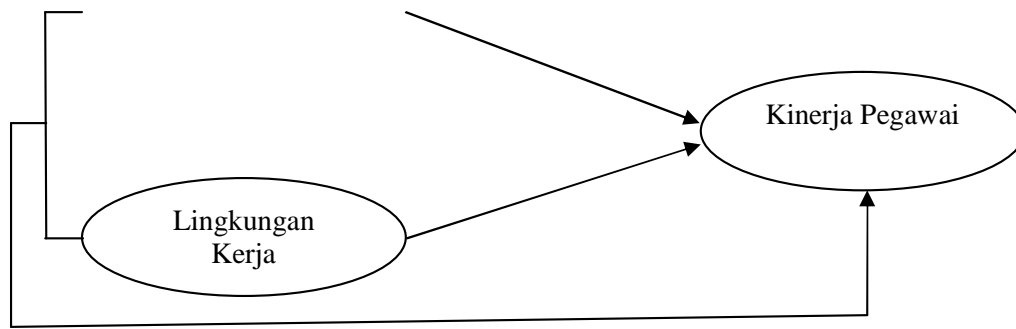
Menurut Andari (2016), bahwa dalam jurnal mereka “kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai”.

Menurut Adhi & Sipayung (2016), bahwa dalam jurnal mereka “kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Demikian Menurut Febrianti, Syamsudin, & Gentari (2017)), bahwa dalam jurnal mereka “kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.



Kepemimpinan



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian – kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM..
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP KITSUM.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja telah dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.	1. Kualitas (Mutu)	Likert
			2. Kuantitas (jumlah)	
			3. Waktu (Jangka Waktu)	
			4. Penekanan biaya	

			5. Pengawasan	
			6. Hubungan (Kasmir, 2016, hal. 208)	
2.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk menciptakan visi dalam mengarahkan, mengatur, mengawasi dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang telah diberikan.	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	Likert
			2. Kemampuan yang efektivitas	
			3. Kemampuan yang partisipatif	
			4. Kemampuan dalam mendelegasi tugas atau waktu	
			5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (Rivai & Mulyadi, 2012, hal. 53)	
3.	Lingkungan Kerja(X2)	Lingkungan kerja adalah segala yang berkaitan dengan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan yang terarah dan dapat berpengaruh pada prestasi organisasi.	1. Penerangan	Likert
			2. Temperatur Udara	
			3. Kelembapan	
			4. Sirkulasi	
			5. Kebisingan	

			6. Getaran mekanis	
			7. Bau – bauhan	
			8. Tata warna	
			9. Dekorasi	
			10. Musik	
			11. Keamanan	
			12. Hubungan kerja (Sedarmayanti, 2011, hal. 28)	

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Jl. R.A Kartini No. 23 Medan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2019 sampai September 2019.

Tabel 3.2
Perencanaan Waktu Penelitian Tahun 2019

Kegiatan Penelitian	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Proposal																				
Bimbingan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Penyusunan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 51), populasi merupakan totalitas dari anggota unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera bagian SDM yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel dan istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2016, hal. 68). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 pegawai PT PLN (Persero) UIP KITSUM bagian SDM.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Quisoner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai bagian SDM di objek penelitian yaitu PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Table 3.3

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2016)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 93), skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{NXY - (X)(Y)}{\sqrt{\{Nx^2 - (x)^2\}\{NY^2 - (Y)^2\}}}$$

Sugiyono (2016, hal. 183)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

□N = Jumlah pengamatan variabel X

□Y = Jumlah pengamatan variabel Y

(□X²) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

(□Y²) = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

(□X)² = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

(□Y)² = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

□XY = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Sugiyono (2016, hal. 183), Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{table} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{table} nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.465 (positif)	0.001<0.05	Valid
Item 2	0.770 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.626 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.689 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.598 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.679 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.475 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.563 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 8 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variable kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.639 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.722 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.614 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.704 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.597 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.800 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.676 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.472 (positif)	0.001<0.05	Valid
Item 9	0.516 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 10	0.687 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 11	0.512 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 12	0.539 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 12 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variable Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.447 (positif)	$0.001 < 0.05$	Valid
Item 2	0.671 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 3	0.615 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 4	0.719 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 5	0.531 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 6	0.614 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 7	0.590 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 8	0.549 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 8 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variable Kinerja (Y) dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil $\text{Alpha} > 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{Si}{St} \right]$$

Sugiyono (2016, hal. 132)

Dengan keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\square Si$ = Jumlah varians skor tiap – tiap item

St = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1(0,50).

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.734	0.6	Reliable
Lingkungan kerja (X2)	0.815		Reliable
Kinerja (Y)	0.723		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil pengumpulan data akan dihimpun melalui program SPSS dan menggunakan perhitungan statistic. Dalam penelitian ini perhitungan statistic menggunakan model analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien Regresi dari masing-masing variable

X_1 = Pengaruh kepemimpinan

X_2 = Pengaruh lingkungan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $tolerance < 0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residulnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebur kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t - 1$ (sebelumnya). Untuk menguji dapat dilihat dari nilai Durbin Waston (DW) yaitu :

- 1) Jika nilai D-W -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D-W -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika nilai D-W $+2$ berarti ada autokorelasi negative.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji persial)

Uji statistic t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana:

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

1) Bentuk pengujian

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H_a : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung}$

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terdapat variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sugiyono (2016, hal. 240)

Keterangan:

r = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

r^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Kriteria pengujian:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y adalah:

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

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana:

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel X1, 12 butir pernyataan untuk variable X2, dan 8 butir untuk pernyataan Y. Variabel X1 adalah kepemimpinan, variable X2 adalah lingkungan kerja, dan variable Y adalah kinerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 50 orang pegawai PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera dibagian SDM sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert.

Tabel 4.1
Pengukuran Skala Likert

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

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variable X1 dan X2 yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja maupun terhadap variable Y yaitu kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberi bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

1. Karakteristik Responden

Data dalam table dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan pegawai.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 20 orang laki – laki (40%) dan perempuan sebanyak 30 orang (60%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai perempuan dibandingkan laki – laki , karena perempuan lebih fokus dan konsisten bekerja di bagian SDM.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	5	10.0	10.0	10.0
	21-30 tahun	21	42.0	42.0	52.0
	31-40 tahun	15	30.0	30.0	82.0
	41-50 tahun	6	12.0	12.0	94.0
	>51	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 21 – 30 tahun sebanyak 21 orang (42%), sedangkan

kelompok yang terkecil berada pada umur >51 tahun sebanyak 3 orang (6%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang 21 – 30 tahun, pegawai lebih fokus dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Status Tingkat Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ sederajat	11	22.0	22.0	22.0
	Diploma III	11	22.0	22.0	44.0
	S1	20	40.0	40.0	84.0
	S2	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera dibagian SDM kelompok yang terbesar untuk pendidikan adalah S1 sebanyak 20 Orang (40%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan S2 sebanyak 8 orang (16%). Karena pada saat penerimaan standart penerimaan pegawai di PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera dibagian SDM yaitu meminta ijazah S1, namun tetap mengutamakan keahlian dan kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut penulis akan menyajikan perincian table hasil skor jawaban responden dari kuisioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variable X1 (kepemimpinan) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Table 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	28	24	48	8	16	3	6	1	2	50	100
2	13	26	24	48	6	12	3	6	4	8	50	100
3	8	16	28	56	9	18	2	4	3	6	50	100
4	13	26	22	44	9	18	4	8	2	4	50	100
5	0	0	9	18	29	58	7	14	5	10	50	100
6	10	20	24	48	10	20	2	4	4	8	50	100
7	10	20	24	48	11	22	3	6	2	4	50	100
8	9	18	29	58	7	14	4	8	1	2	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan pmpinan cenderung menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan menghargai terhadap pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan teguran bila pekerjaan tidak sesuai dengan yang diperintah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan pegawai secara benar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 56%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan pengarahan secara spesifik kepada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 44%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu mengajak pegawai dalam penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 58%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu membimbing pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan saran dan tugas kepada bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan tindakan tegas pada pegawai yang melakukan pelanggaran, mayoritas responden menjawab kurang setuju dan setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 58%.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variable X2 (lingkungan kerja) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

Table 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X2 Lingkungan Kerja

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18	26	52	10	20	3	6	2	4	50	100
2	10	20	25	50	6	12	3	6	6	12	50	100
3	6	12	29	58	11	22	1	2	3	6	50	100
4	11	22	21	42	10	20	5	10	3	6	50	100
5	9	18	25	50	8	16	5	10	3	6	50	100
6	11	22	24	48	8	16	3	6	4	8	50	100
7	9	18	24	48	9	18	5	10	3	6	50	100
8	0	0	8	16	25	50	8	16	9	18	50	100
9	7	14	25	50	7	14	8	16	3	6	50	100
10	9	18	16	32	12	24	4	8	9	18	50	100
11	6	12	28	56	10	20	2	4	4	8	50	100
12	13	26	24	48	8	16	4	8	1	2	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 52%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan temperature udara tidak sesuai sehingga tidak menimbulkan kegerahan pada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 50%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 58%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pertukaran sirkulasi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 42%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan ruangan kerja pegawai nyaman dan bebas dari getaran mekanis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan pegawai ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja sehingga selalu bersih dan tidak berbau busuk, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran pegawai untuk bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju 25 orang dengan persentase sebesar 50%.

- 9) Jawaban responden tentang pernyataan dekorasi ruangan yang telah baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 50%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan adanya musik mampu menenangkan pikiran dan pegawai bekerja dengan penuh semangat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 32%.
- 11) Jawaban responden tentang pernyataan adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat bekerja sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 56%.
- 12) Jawaban responden tentang pernyataan hubungan sesama rekan kerja sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variable Y (kinerja) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

Table 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	7	14	26	52	8	16	9	18	50	100
2	14	28	22	44	7	14	3	6	4	8	50	100
3	5	10	26	52	15	30	3	6	1	2	50	100
4	10	20	25	50	9	18	3	6	3	6	50	100

5	5	10	33	66	6	12	5	10	1	2	50	100
6	8	16	26	52	11	22	2	4	3	6	50	100
7	8	16	29	58	9	18	1	2	3	6	50	100
8	16	32	23	46	8	16	1	2	2	4	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 52%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yangh diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 44%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 52%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline atau batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya bekerja tidak melakukan pemborosan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 66%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya bekerja selalu diawasi atau dipantau oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 52%.

- 7) Jawaban responden tentang pernyataan adanya kekompakkan antar pegawai dalam memecahkan suatu masalah tertentu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 58%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan hubungan sesama pegawai sangat baik dan saling membantu satu sama lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 46%.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variable dependent di pengaruhi variable independent sebagai faktor frediktor.

Table 4.8
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.953	3.184		.007
	Kepemimpinan	.444	.127	.467	.001
	Lingkungan Kerja	.172	.076	.303	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi

SPSS (*Stastistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 8.953$$

$$X1 = 0.467$$

$$X2 = 0.303$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (kepemimpinan dan lingkungan kerja) adalah :

$$Y = 8.953 + 0.467X_1 + 0.303X_2$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 8.953 menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 8.953.
- 2) Nilai kepemimpinan (X_1) = 0.467 menunjukkan nilai kepemimpinan ditingkatkan 100% maka peningkatan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.467 dilihat dari Standardized Coefficient.
- 3) Nilai lingkungan kerja = 0.303 menunjukkan nilai lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka peningkatan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 0.303 dilihat dari Standardized Coefficient.

b. Uji Asumsi Klasik

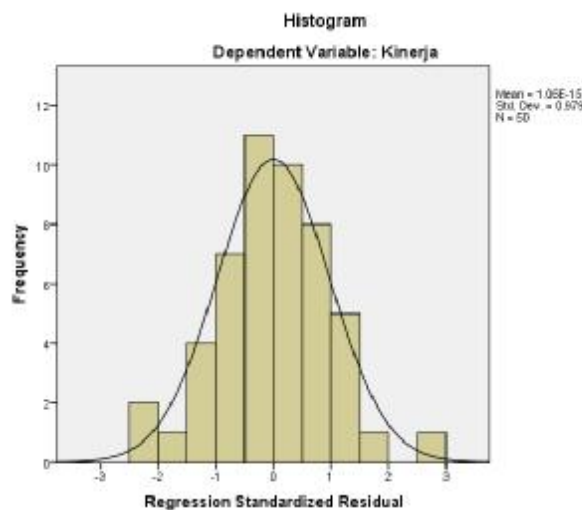
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Uji Normalitas Data

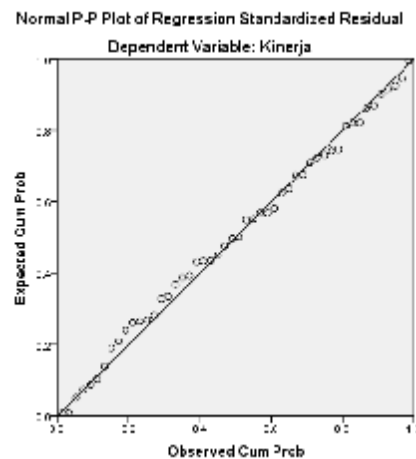
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1



Gambar 4.2

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat

korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Table 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.953	3.184		2.812	.007		
	Kepemimpinan	.444	.127	.467	3.501	.001	.614	1.628
	Lingkungan Kerja	.172	.076	.303	2.269	.028	.614	1.628

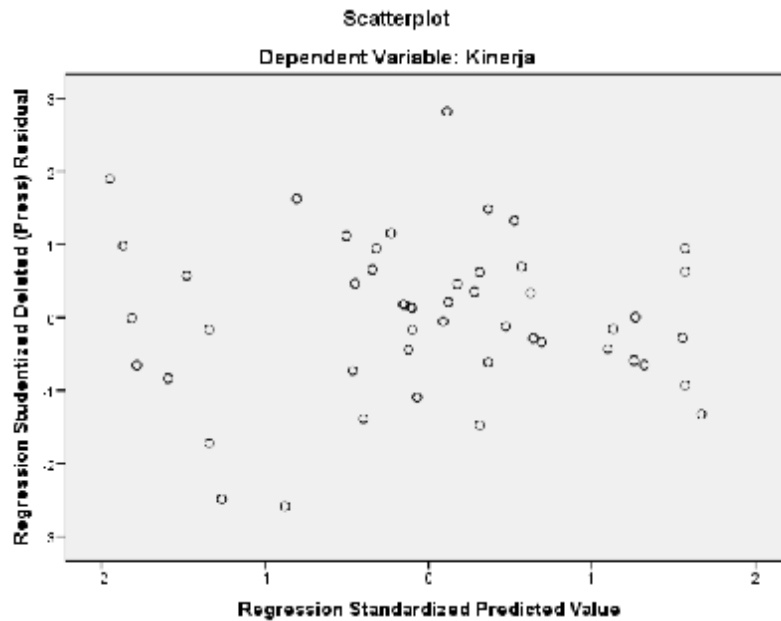
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari kedua variable diatas yakni variable independen kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batasan yang telah ditentukan yaitu tidak boleh lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen dan moderator pada penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residulnya. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikutnya ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Table 4.10
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.697 ^a	.486	.464	3.39646	.486	22.205	2	47	.000	1.786

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari nilai di atas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1.786. dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

Kriteria Pengujian :

- a) Jika nilai t hitung > t table maka variable bebas (X) berpengaruh terhadap variable terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung < t table maka variable bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variable terikat (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.953	3.184		2.812	.007
Kepemimpinan	.444	.127	.467	3.501	.001
Lingkungan Kerja	.172	.076	.303	2.269	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.501$$

$$t_{tabel} = 2.011$$

dari hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.501 > 2.011$. dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.269$$

$$t_{tabel} = 2.011$$

dari hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.269 > 2.011$. dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.310	2	256.155	22.205	.000 ^b
	Residual	542.190	47	11.536		
	Total	1054.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22.205 > 3.20$ dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_o ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12
Nilai R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.464	3.39646

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Melalui table diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0.486 atau sama dengan 48.6%, artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 48.6%.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variable X1 dan X2 mempunyai pengaruh terhadap variable Y. untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang cerdas dan bijaksana dapat menciptakan pelaksanaan kerja yang optimal, sehingga pegawai termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.501 > 2.011$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian menurut Arianty (2015), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan”. Demikian juga menurut Sari, Mattaltta, & Abdullah (2017), Andari (2016), Febrianti, Syamsudin, & Gentari (2017).

2. Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

lingkungan kerja merupakan kunci kenyamanan bagi pegawai, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja yang baik sehingga memperoleh hasil yang baik dan memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.269 > 2.011$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Menurut Moulana, Sunuharyo, & Utami (2017), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Demikian juga

menurut Adhi & Sipayung (2016), Polakitan, Sendow, & Lumintang (2016), Andari (2016).

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22.205 > 3.20$ dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_o ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai yang dilihat dari kepemimpinan dan lingkungann kerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.501 > 2.011$.
2. Hasil dari penelitian secara parsial, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.269 > 2.011$.
3. Hasil dari penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama – sama mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Pembangkit Sumatera. Hasil penelitian mengenai kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22.205 > 3.20$ dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$.

B. Saran

Adapun saran yang bisa disampaikan dari hasil hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pemimpin bisa berkomunikasi dengan pegawai, mendengarkan keluhan dan keinginan pegawainya, pemimpin harus bisa turun kelapangan dan berbaur dengan pegawai sehingga pegawai lebih merasa nyaman dan akrab terhadap situasi maka dapat meningkatkan kinerja.
2. Lingkungan kerja yang sudah bagus sebaiknya perlu ditingkatkan agar pegawai memperoleh kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu kerja sama antar pegawai terutama menyangkut kualitas kerja secara terbuka dan transparan antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, M. S., & Sipayung, T. T. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bumi Asih Denpasar. *e-Proceeding of Manajement* , 3 (2), 1257-1262.
- Andari. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen* , 2 (2), 16-26.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools* , 5 (1), 80-91.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. P. 1, Ed.) PT Gelora Aksara Pratama.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Febrianti, V., Syamsudin, & Gentari, R. E. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang. *Jurnal Sains Manajemen* , 3 (1), 41-49.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 15 (1), 61-70.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktis)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada PT Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 44 (1), 178-185.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kelelahan Emosional serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen* , 2 (3), 131-142.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Polakitan, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado. *Jurnal EMBA* , 4 (3), 1068-1077.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sari, I. N., Mattaltta, & Abdullah, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri - Donri Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen* , 2 (2), 245-254.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi: Teori Praktik dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Stoner, J. A., & R.Edward, F. (1994). *Manajemen*. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk Penelitian* . Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. (F. Yustianti, Ed.) Jakarta: Bumi aksara.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Mitra Wacana Media.