

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**M. YAZIM MAULANA**

**1505160820**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 08 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : M. YAZIM MAULANA  
N P M : 1505160820  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(SALMAN FARISL, S.Psi., M.M.)

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si., C.Ht.)

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : M. YAZIM MAULANA  
N P M : 1505160820  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi



PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si., C.Ht.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU







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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : M. YAZIM MAULANA  
 NPM : 1505160820  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
 KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
 SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
			
			
			
			
	Acc utt iday neja hijaw		
	Jun 10-15		
	(Penerj Naratif)		

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen




## ABSTRAK

**M. Yazim Maulana NPM 1505160820. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara berjumlah 132 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa terima kasih untuk Ayahanda Muhammad SURIANTO dan Ibunda SITIRAHMA tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Perys Laili Khodri Nst, S.E., M.Si., C.Ht selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Juli 2019

Penulis

**M. YAZIM MAULANA**  
**NPM: 1505160820**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ANSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	8
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Kepemimpinan .....	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan .....	16
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	17
d. Indikator Kepemimpinan .....	19
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	21
c. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	22
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
B. Kerangka Konseptual .....	28
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	28

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	29
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Bersama-sama Terhadap Kinerja .....	30
C. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Defenisi Operasional .....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
2. Identitas Responden.....	46
3. Persentase Jawaban Responden.....	48
4. Model Regresi .....	54
a. Uji Asumsi Klasik .....	54
b. Regresi Linier Berganda .....	58
c. Pengujian Hipotesis .....	59
d. Koefisien Determinasi .....	63
B. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	64
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .....	65
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Definisi Operasional .....	32
Tabel III.2 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel III.3 Jumlah Populasi .....	34
Tabel III.4 Penentuan Strata Sampel.....	36
Tabel III.5 Skala Likert .....	37
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel III.7 Hasil Uji Reabilitas .....	40
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.2 Agama.....	46
Tabel IV.3 Pendidikan .....	47
Tabel IV.4 Status Pernikahan.....	47
Tabel IV.5 Status Pegawai .....	48
Tabel IV.6 Kriteria Jawaban Responden .....	48
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan .....	50
Tabel IV.9 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Statistik (t) Parsial .....	60
Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan (Uji –F) .....	62
Tabel IV.14 Hasil Uji Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	29
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	30
Gambar II.3 Kerangka Koneptual .....	31
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Uji t .....	44
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Uji F .....	45
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	55
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlunya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan terjadinya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang paling penting pula.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi adalah suatu wadah atau tepat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Ismainar, 2018).

Dengan adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan

dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata, 2018).

Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik .

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 (Mustafa dan Maryadi, 2017).

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penunjang kinerja pegawai di suatu instansi atau organisasi. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. (Sunyoto 2012)

Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. (Kasmir, 2016)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang menurun, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal

pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu pegawai masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat.

Selain itu kurangnya rasa persaudaraan antara rekan kerja seperti hanya fokus pada pekerjaan masing-masing dan beranggapan bekerja itu adalah berkompetisi menjadikan suasana dalam lingkungan kerja pada kerja tim kurang harmonis dan sering terjadi kesalah pahaman karena komunikasi yang salah.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan pengarahan yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



1. Pemimpin masih kurang peduli atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan masih kurangnya dorongan atau motivasi yang diberikan pimpinan ke pegawai.
2. kurangnya rasa persaudaraan antara rekan kerja seperti hanya fokus pada pekerjaan masing-masing dan beranggapan bekerja itu adalah berkompetisi
3. Masih rendahnya kinerja pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan seperti lebih mementingkan pekerjaan pribadi karena menganggap pekerjaan kantor sangat mudah dan bisa di kerjakan nanti.

### **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai tetap pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

#### **D. Tujuan dan manfaat penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

##### **2. Manfaat penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- b. Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan basri dalam (kaswan, 2016,). Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Miner dalam (Sutrisno, 2010) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan daritiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang

pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen, Muis & Fahmi, 2018)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan criteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

##### 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan system yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun di pegawai itu sendiri

##### 2) Keputusan penempatan

Bagi pegawai yang kinerjanya kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan keunit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

##### 3) Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan

dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi yang lebih baik.

5) Penyesuaian kompensasi

Arti hasil kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Pegawai yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja naik akan memperoleh tambahan kompensasi, bahkan tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

6) Inventori kompensasi pegawai

Perusahaan memiliki simpanan data pegawai. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh pegawai. Hal ini penting karena data dan informasi tentang kinerja pegawai ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karir, mutasi atau rotasi pegawai. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap pegawai tertentu.

7) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Artinya bagi mereka yang dimiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jeri payahnya meningkatkan kinerja.

8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk seluruh pegawai. Artinya setiap pegawai memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasannya untuk tiap bawahannya.

9) Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak dapat bekerja dengan seandainya akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10) Menerapkan sanksi

Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima pegawai. (Kasmir, 2016)

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

- 10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain. (Rivai, 2011).

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor kinerja dikelompokkan menjadi empat factor, (Marwansyah, 2016) yaitu ;

- 1) Pengetahuan atau keterampilan. Pegawai tidak tau bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
- 2) Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan pegawai, tetapi disebabkan oleh lingkungan, kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
- 3) Sumber daya. kurangnya sumber daya atau teknologi.
- 4) Motivasi. Pegawai tahu bagaimna menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.
- 5) Kompensasi. Meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja pegawai secara individu. Adapun indikator kinerja (Purnamie, 2014), yaitu:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan kerja
- 4) Kerjasama



5) Dapat diandalkan

Berikut Penjelasannya:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3) Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

5) Dapat diandalkan

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

1) Kualitas kerja

2) Kuantitas kerja

3) Keandalan

4) Sikap

Indikator-Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

### 2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

### 3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

### 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan terhadap organisasi. Esensi pokok

kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang berbeda-beda tergantung kepada karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakter orang yang dipimpinya.

Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018)

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 organisasi yang telah ditetapkan. (Mustafa dan Maryadi, 2017)

Sedangkan menurut Martoyo dalam (Mujiati, 2009) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan yang diharapkan.

## **b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan**

Pada dasarnya tujuan kepemimpinan adalah pengaturan interaksi kelompok dan penyelesaian berbagai permasalahan, persoalan yang berkaitan dengan tujuan kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Dua tujuan ini bagi seorang pemimpin menjadi dua hal yang tidak bisa ditinggalkan, mengingat kedua tujuan tersebut akan menentukan keberhasilan dari kepemimpinannya. Tujuan kepemimpinan yang dimaksud adalah: interaksi kelompok yang konsisten dan menyelesaikan persoalan atau problem. (Rumanti, 2012)

Sedangkan menurut (Soekarso & Iskandar, 2015) tujuan kepemimpinan meliputi tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi.

- 1) Tujuan individu adalah untuk memberi kesempatan pada pemimpin berkembang dalam tugasnya seperti mempengaruhi, memberi nasehat dan sebagainya.
- 2) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 3) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi.

Manfaat dari kepemimpinan yang bersifat hakiki, (Siagian, 2003), adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

- 2) Sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai “stakeholder”.
- 3) Komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerjayang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
- 5) Integrator yang rasional dan objektif.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Asmendri dalam (Kristiawan,. 2017) perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor internal,

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri, karna sebagai seorang pribadi yang memiliki jiwa kepemimpinan, seorang pemimpin tentu memiliki karakter yang unik, karakter itu lah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya. Seorang pemimpin memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, mampu manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu berperan sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani.

## 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang terjadi karena adanya dorongan dari lingkungan. Faktor ini biasanya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dll. Faktor-faktor itu tentu akan menentukan bagaimana cara pemimpin untuk mengatur dan mempengaruhinya. Jika bawahan itu adalah siswa, maka pemimpin akan menjalankan pola kepemimpinan sesuai dengan karakter siswa, agar terjadi komunikasi yang lebih efektif antara pemimpin dan bawahan.

Sedangkan menurut (Suwatno, 2011) faktor-faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut:

## 4) Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

## 5) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

## 6) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan terdiri atas 5 indikator (Siagian, 2014), yaitu sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan.

Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

#### 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja dalam melaksanakan tugas– tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi itu antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kempensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi dan masih banyak faktor lain tapi tidak dapat disebutkan seluruhnya.

lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan



sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Saripuddin, 2015)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. (Siagian & Khair, 2018)

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang berpengaruh dirinya dalam menjalankan tugas – tugas organisasi. (Nawawi, 2013)

Lingkungan kerja dapat diartikan bisa mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai. (Wibowo, 2011)

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, (Sedarmayanti, 2011), yaitu :

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik

dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara ataupun lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

## 2) Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### **c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2012) yaitu :

- 1) Hubungan pegawai
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Keamanan

Berikut penjelasannya :

#### 1) Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang

diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

## 2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap pegawai yang sedang bekerja.

## 4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan – ruangan yang dianggap terlalu panas.

## 5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk

bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011), adalah :

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja

Berikut penjelasannya :

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja, karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik/ neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

## 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atau suhu badan yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar.

## 3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

## 4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

## 5) Kebisingan ditempat kerja

Masalah yang cukup menyibukkan ditempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

## 6) Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

## 7) Bau- bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karna dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya.

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja Non-Fisik menurut (Siagian, 2014), yaitu terdiri dari :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Hubungan rekan kerja setingkat
- 4) Kerjasama antar karyawan

Berikut ini penjelasannya, yaitu:

- 1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya, suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

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 masingmasing.

3) 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.

4) 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.

Kemudian, (Soetjipto, 2009) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja Non-Fisik ada 3 yaitu sebagai berikut :

1) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

2) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3) Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja.

Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

## **B. Kerangka konseptual**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

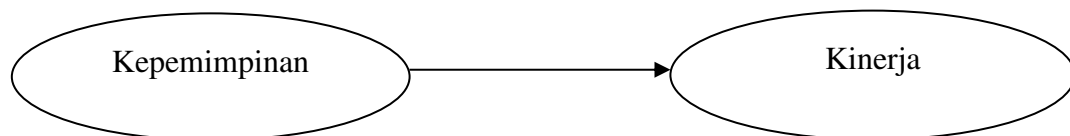
Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu



pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018).

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2016), (Sami'an & Aprilian, 2013) dan (Isvandiari, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



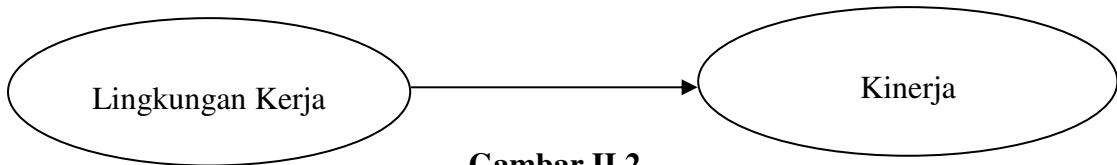
**Gambar II.1**  
**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri sehingga akan menimbulkan keharmonisan dan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung peberdayaan manusia, adanya keterbukaan komunikasi tentang kekuatan dan kelemahan organisasi. (Sutrisno, 2010)

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Bahagia, 2013) dan (Wijaya, 2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

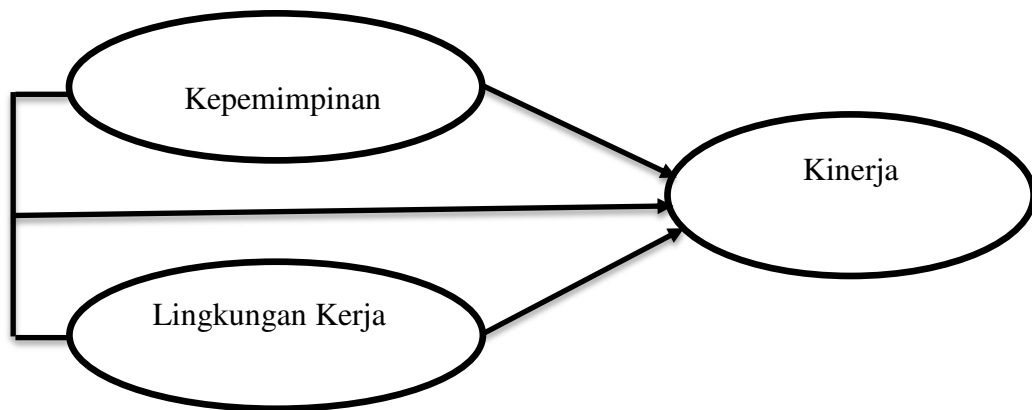
### **3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Bersama-sama Terhadap Kinerja**

Didalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil suatu proses bekerja. Dalam hal ini, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam individu maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan penulis meyakini bahwasanya dampak kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andari, 2016), (Ferdiansyah, 2018) dan (Safitri, 2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian penulis membuat skema pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai seperti dibawah ini.



**Gambar II.3**  
**Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, (Sugiyono, 2016).

Maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya. (Sugiyono, 2016)

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional**

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kuantitas Kerja</li> <li>- Kehandalan</li> <li>- Sikap</li> </ul> <p>(Mangkunegara 2013, hal 75)</p>
2.	Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iklim Saling Mempercayai</li> <li>- menghargai ide bawahan</li> <li>- menghargai perasaan bawahan</li> <li>- memperhatikan kenyamanan</li> <li>- perhatian atas kesejahteraan</li> </ul> <p>(Siagian, 2014, hal. 121)</p>
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suasana kerja</li> <li>- Hubungan atasan dengan karyawan</li> <li>- Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>- Kerjasama antar karyawan</li> </ul> <p>(Siagian 2014, hal. 61)</p>

### C. Tempat dan Waktu penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol, No. 5, Petisah Tengah, Kec Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

#### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan Juni 2019 sampai dengan Oktober 2019.

**Tabel III.2**  
**Jadwal kegiatan penelitian**

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		Juni				Juli				Agustus				Sept				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal								■												
5	Riset									■	■	■	■								
6	Pengolahan data													■	■	■	■				
7	Sidang skripsi																	■	■	■	■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh pegawai tetap kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebanyak 132 orang pegawai.

**Tabel III.3**  
**Jumlah Populasi Berdasarkan Golongan**

No	Uraian	Jumlah
1	Kualifikasi Menurut Golongan	132 Orang
2	IV/e	-
3	IV/d	1 Orang
4	IV/c	-
5	IV/b	1 Orang
6	IV/a	7 Orang
7	<b>Golongan IV : 9 orang</b>	
8	III/d	13 Orang
9	III/c	11 Orang
10	III/b	35 Orang
11	III/a	18 Orang
12	<b>Golongan III : 77 Orang</b>	
13	II/d	3 Orang
14	II/c	5 Orang
15	II/b	24 Orang
16	II/a	11 Orang
17	<b>Golongan II : 43 orang</b>	
18	I/d	2 Orang
19	I/c	-
20	I/b	1 Orang
21	I/a	-
22	<b>Golongan I : 3 orang</b>	

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2016),

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

**Rumus Slovin:**

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (1%, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{132}{1 + (132 \times 0,10^2)} \quad n = 56,89$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 56,89 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 57 orang pegawai.

**3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2016, hal. 64) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang heterogen (tidak sejenis) dan berstrata secara proporsional. Teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berstrata, yakni terdiri beberapa golongan yang heterogen (tidak sejenis). Sehingga peneliti mengambil sampel

dari golongan I, II, III dan IV dan dari masing-masing golongan diambil wakilnya sebagai sampel.

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap golongan dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

**Tabel III. 4**  
**Penentuan Strata Sampel**

No	Golongan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Golongan I	3	$57 \cdot 3 / 132 = 1$ Orang
2	Golongan II	43	$57 \cdot 43 / 132 = 19$ orang
3	Golongan III	77	$57 \cdot 77 / 132 = 33$ orang
4	Golongan IV	9	$57 \cdot 9 / 132 = 4$ orang
<b>Jumlah</b>		132 Orang	57 Orang

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

##### **1. Wawancara ( *Interview* )**

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

##### **2. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah pegawai yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.



### 3. Angket (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut

**Tabel III.5**  
**Skala Pengukuran**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas :

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument

dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

. (Siregar, 2012)

Dimana:

- n : Jumlah responden
- x : Skor variabel (jawaban responden)
- y : Skor total variabel untuk responden n

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0.512	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.410	0.260	0.001 < 0,05	Valid
	Y3	0.568	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.591	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.628	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.656	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.411	0.260	0.001 < 0,05	Valid
	Y8	0.587	0.260	0.000 < 0,05	Valid
<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	X1	0.465	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.545	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.594	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.459	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.519	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.611	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.278	0.260	0.037 < 0,05	Valid
	X8	0.438	0.260	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0.632	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.368	0.260	0.005 < 0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X1	0.505	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.419	0.260	0.001 < 0,05	Valid
	X3	0.468	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.698	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.505	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.470	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.691	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.421	0.260	0.001 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula.

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \left[ \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right] \right]$$

(Siregar, 2012, hal. 173)

Dimana :

- n : Jumlah sampel  
 $\alpha 1^2$  : Varians total  
 $\sum \alpha b^2$  : Jumlah varians butir  
 k : Jumlah butir pertanyaan  
 r : koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Siregar, 2012) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.624	0.60	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.694		Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.623		Reliabel

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
$b_1$ dan $b_2$	= Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variable
$X_1$	= Kepemimpinan
$X_2$	= Lingkungan Kerja
e	= error term

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Sugiyono, 2016). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data 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 histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau

melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,05$  sama dengan  $VIF > 5$ .

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual 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 residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel kepemimpinan dan Variabel lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016)

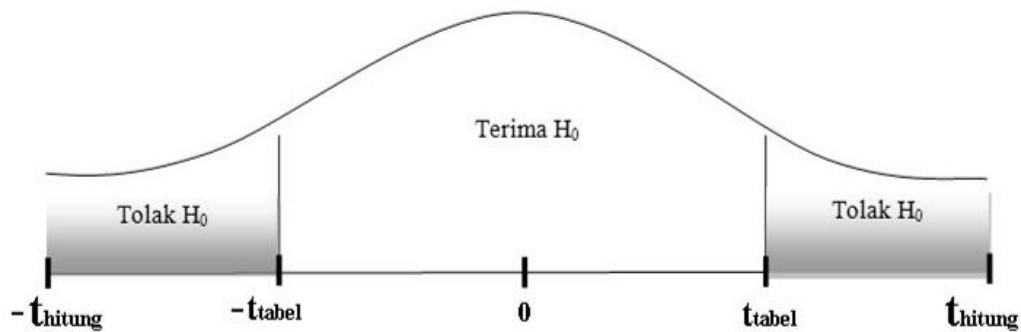
Dimana :

- r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah sampel
- t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi antara variable x dan y.
- 2) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi antara variable x dan y.

Jika nilai probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variable x dan y. sedangkan jika nilai korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian t (Uji Parsial)**

### b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

$n$  = Jumlah Variabel

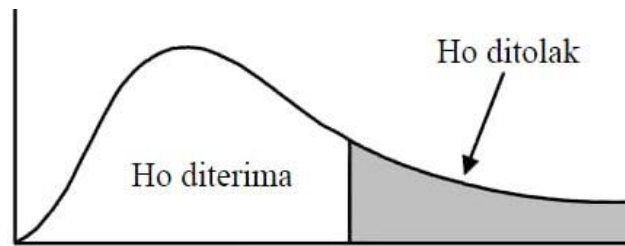
$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Ketentuan :

- 1) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $y$ .
- 2) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$ .





**Gambar III.2**  
**Kriteria Pengujian F (Uji Simultan)**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.00). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

D : Koefisien determinasi  
R : Nilai Korelasi Berganda  
100% : Persentase Kontribusi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 57 pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	61,4	61,4	61,4
	Perempuan	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 35 (61,4%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (38,6%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritasnya adalah laki-laki.

**Tabel IV.2**  
**Agama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	39	68,4	68,4	68,4
	Kristen	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang beragama Islam yaitu sebanyak 39 (68,4%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang beragama Kristen yaitu sebanyak 18 (31,6%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beragama Islam.

**Tabel IV.3**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	12,3	12,3	12,3
	S-1	40	70,2	70,2	82,5
	S-2	7	12,3	12,3	94,7
	S-3	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terbanyak terdiri dari 40 (72,2%) orang pegawai yang berlatar pendidikan Strata 1, 7 (12,3%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan SLTA, 7 (12,3%) orang pegawai yang sudah berlatar pendidikan Strata 2, 8 (14%) dan terakhir 3 (5,3%) orang pegawai yang berlatar pendidikan Strata 3. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata 1.

**Tabel IV.4**  
**Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	30	52,6	52,6	52,6
	Lajang	21	36,8	36,8	89,5
	Duda/Janda	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berstatus menikah yaitu sebanyak 30 (52,6%) orang, kemudian

diikuti oleh pegawai yang berstatus lajang yaitu sebanyak 21 (36,8%) orang dan terakhir 6 (10,5%) orang pegawai yang berstatus dua/janda. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berstatuskan menikah.

**Tabel IV.5**  
**Status Pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	48	84,2	84,2	84,2
	Honorer	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.5 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai PNS yaitu sebanyak 48 (84,2%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai Honorer yaitu sebanyak 9 (15,8%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PNS Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### **3. Persentase Jawaban Responden**

**Tabel IV.6**  
**Kriteria Jawaban Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

### a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17,5	32	56,1	7	12,3	8	14	0	0	57	100
2	32	56,1	18	31,6	6	10,5	1	1,8	0	0	57	100
3	21	36,8	24	42,1	12	21,1	0	0	0	0	57	100
4	24	42,1	24	42,1	3	5,3	6	10,5	0	0	57	100
5	15	26,3	27	47,4	6	10,5	9	15,8	0	0	57	100
6	10	17,5	33	57,9	10	17,5	2	3,5	2	3,5	57	100
7	6	10,5	31	54,4	15	26,3	5	8,8	0	0	57	100
8	32	56,1	13	22,8	7	12,3	5	8,8	0	0	57	100

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 5,1%
- 2) Jawaban responden Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%
- 3) Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%
- 4) Jawaban responden Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%

- 5) Jawaban responden Saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,4%
- 6) Jawaban responden Saya mampu bekerja sendiri maupun bekerja dengan team mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%
- 7) Jawaban responden Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,4%
- 8) Jawaban responden Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain dan mau berubah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,1%

#### b. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10,5	23	40,4	25	43,9	3	5,3	0	0	57	100
2	8	14	26	45,6	17	29,8	6	10,5	0	0	57	100
3	7	12,3	31	54,4	15	26,3	4	7	0	0	57	100
4	15	26,3	23	40,4	12	21,1	6	10,5	1	1,8	57	100
5	16	28,1	22	28,6	16	28,1	2	3,5	1	1,8	57	100
6	22	38,6	17	29,8	14	24,6	4	7	0	0	57	100
7	15	26,3	22	38,6	18	31,6	1	1,8	1	1,8	57	100
8	25	43,9	15	26,3	12	21,1	3	5,3	2	3,5	57	100
9	23	40,4	21	36,8	6	10,5	7	12,3	0	0	57	100
10	8	14	31	54,4	10	17,5	8	14	0	0	57	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,4%
- 2) Jawaban responden Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,6%
- 3) Jawaban responden Pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,4%
- 4) Jawaban responden Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,4%
- 5) Jawaban responden pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,6%
- 6) Jawaban responden Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,6%
- 7) Jawaban responden Pimpinan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawai yang bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,6%



- 8) Jawaban responden Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 43,9%
- 9) Jawaban responden Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,4%
- 10) Jawaban responden Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,4%

### c. Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	8,8	26	45,6	23	40,4	3	5,3	0	0	57	100
2	8	14	30	52,6	11	19,3	8	14	0	0	57	100
3	7	12,3	29	50,9	18	31,6	3	5,3	0	0	57	100
4	28	49,1	15	26,3	11	19,3	3	5,3	0	0	57	100
5	5	8,8	26	45,6	23	40,4	3	5,3	0	0	57	100
6	22	38,6	18	31,6	14	24,6	1	1,8	2	3,5	57	100
7	32	56,1	11	19,3	9	15,8	5	8,8	0	0	57	100
8	8	14	29	50,9	15	26,3	5	8,8	0	0	57	100

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Sekretariat mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif untuk pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,6%
- 2) Jawaban responden Sekretariat mampu menciptakan lingkungan kerja yang saling peduli dan mendukung diantara pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,6%
- 3) Jawaban responden Hubungan antara pimpinan dengan pegawainya dapat terjalin harmonis baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%
- 4) Jawaban responden Atasan menyediakan waktu berdiskusi kepada pegawai sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,1%
- 5) Jawaban responden Sesama rekan kerja sering membantu ketika saya mendapatkan masalah dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,6%
- 6) Jawaban responden Saya memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,6%
- 7) Jawaban responden Sesama rekan kerja mampu bekerjasama dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,1%
- 8) Jawaban responden Setiap anggota kelompok memiliki andil yang sama terhadap keberhasilan kelompok kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,9%

## 4. Model Regresi

### a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

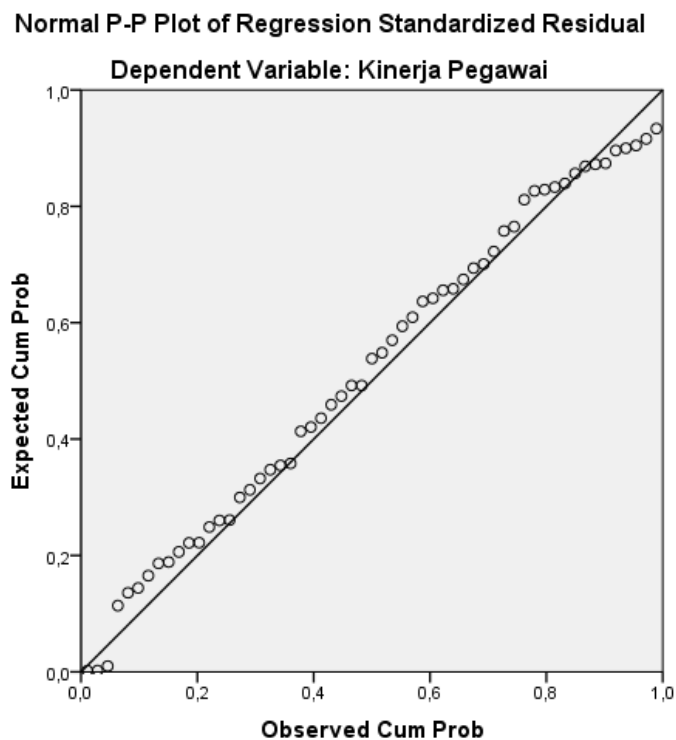
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan  $VIF > 10$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan  $VIF < 10$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,567	1,762
	Lingkungan kerja	,567	1,762

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,762 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 1,762. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,567 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 0,567. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

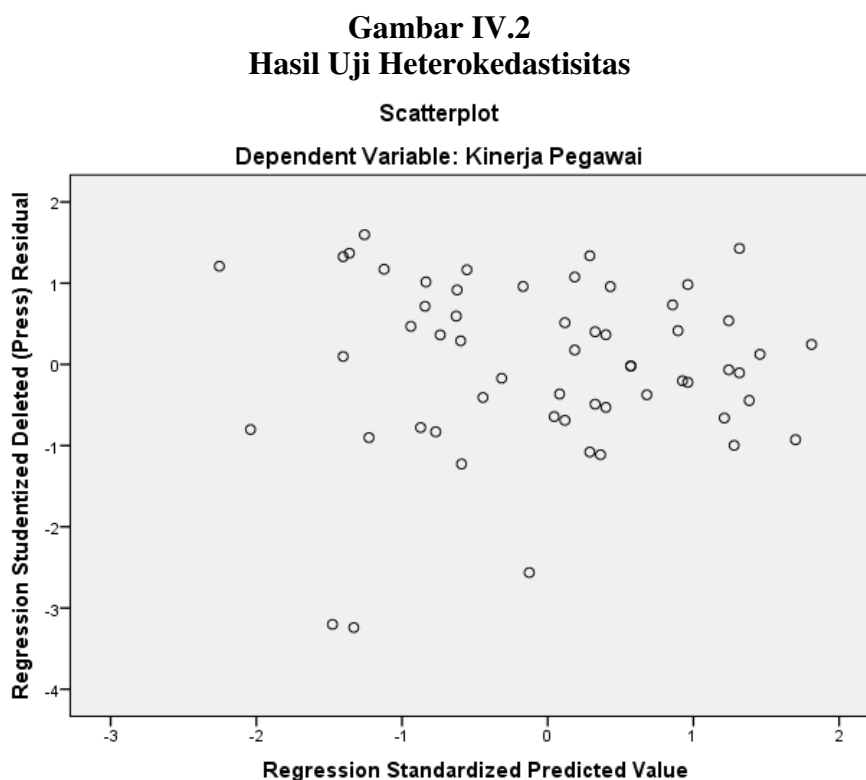
### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,958	3,668		2,170	,033
	Kepemimpinan	,390	,098	,404	3,978	,000
	Lingkungan kerja	,398	,124	,327	3,217	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7,958
- 2) Kepemimpinan = 0,390
- 3) Lingkungan kerja = 0,398

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,958 + 0,390 + 0,398$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7,958 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Kantor

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 7,958.

- 2)  $X_1$  sebesar 0,390 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,390 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $X_2$  sebesar 0,398 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,398 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien Korelasi  
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian



- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,958	3,668		2,170	,033
	Kepemimpinan	,390	,098	,404	3,978	,000
	Lingkungan kerja	,398	,124	,327	3,217	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

**a) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 3,978 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $57-2=55$ ), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak

terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan  $Y$ , didalam hal ini  $t$  hitung  $3,978 > t$  tabel  $2,004$ . Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah  $0,000$  sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

#### **b) Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh  $t$  hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar  $3,217$  untuk kesalahan  $5\%$  uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $57-2= 55$ ), di peroleh  $t$  tabel  $2,004$ . Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan  $Y$ , didalam hal ini  $t$  hitung  $3,217 > t$  tabel  $2,004$ . Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah  $0,002$  sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai sig  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

#### **2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua

variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- b) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1128,533	2	564,266	37,897	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1414,498	95	14,889		
	Total	2543,031	97			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan						

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 37,897, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 37,897 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $57-2-1=54$ ), di peroleh F tabel 3,17. Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh yang antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung  $37,897 >$  F tabel 3,17. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

#### d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 <sup>a</sup>	,444	,432	3,85869
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,666 atau 66,6% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,444 yang berarti 44,4% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,85869 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. diperoleh  $t_{hitung}$   $3,978 > t_{tabel} 2,004$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena kepemimpinan merupakan aktifitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya, membuat pegawai tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran perusahaan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan dan target, sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan, kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan adalah yang tidak jenuh sehingga pegawai akan cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak ada gangguan yang menghambat dalam kegiatan perusahaan dan akan dapat menghasilkan output yang maksimal dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adanya kepemimpinan yang baik, diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2016), (Sami'an & Aprilian, 2013) dan (Isvandiari, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. diperoleh  $t_{hitung} 3,217 > t_{tabel} 2,004$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Demikian juga pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adanya lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, diharapkan dapat menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri sehingga akan menimbulkan keharmonisan dan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja pegawai

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Bahagia, 2013) dan (Wijaya, 2017) yang

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja**

#### **Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 37,897 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andari, 2016), (Ferdiansyah, 2018) dan (Safitri, 2016) menyimpulkan bahwa “kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.”. Dengan demikian kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang ada diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas yang akan mencapai tingkat kinerja yang optimal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya kepemimpinan yang bertanggung jawab, berkarisma dan peduli atas kesejahteraan pegawai yang akan berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan karena merasa dihargai dan diperdulikan, Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja yang baik dari pegawai. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan adanya suasana kekeluargaan/harmonis diantara karyawan maka karyawan akan lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan manajemen. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

3. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini telah di uji dan mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar dari pada lingkungan kerja pada pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada pihak Pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebaiknya dapat terus memberikan perhatian terhadap segala kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga pegawai menjadi rela dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini yang diadakan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai..
2. Kepada pihak Pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi sehingga terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.

3. Keoptimalan kinerja pegawai yang belum dihasilkan setelah diterapkannya lingkungan kerja yang baik dan adanya pemimpin yang bertanggung jawab hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para pegawai tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andari. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten, *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 16-26.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400-410.
- Bahagia, R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Sinar Husni Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(01), 34-46.
- Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Ferdiansyah, P. (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Lumajang), *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 1-11.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ugm, Yogyakarta.
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2*. Bandung: Alfabeta.

- Muizu, Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 1-13.
- Muis, M. R., Jufrizen., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya : Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Mujiati, N. W., Koman, A., & Anak A. S. (2009). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Mustafa., & Maryadi, Z. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan)*. Yogyakarta: Celebes Media Perkasa.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Purnamie, T. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rismawati, & Mattalatta. (2017). *Evaluasi Kinerja*. Makassar: Celebes Medika Perkasa.
- Rumanti, A. M. (2012). *Dasar-Dasar Public Relations Teori Dan Praktik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Rivai, V., Bachtiar., & Amar, B. R. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safitri, U. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Boyolali), *E-Journal Program Magister Manajemen*, 6(2), 1-9.
- Sami'an., & Aprilian. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 23(1), 10-14.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Sedarmayanti. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.

Siregar, S. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,

Soekarso., & Iskandar, P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel.

Soetjipto, B. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Amara Books.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Afabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Pranedamedia Group.

Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Oada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Msi Banyuasi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 40-50.

# KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya M. Yazim Maulana (1505160820) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data observasi awal dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

## B. Identitas Responden

Agama :  Islam  Kristen  Hindu  Budha  
Konghucu

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan :  SLTA  S-1  S-2  S-3

Status Pernikahan :  Menikah  Lajang  Janda/Duda

Status Pegawai : PNS Honorer

**Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
2	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
	<b>Dapat tidaknya di Andalkan</b>					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya					
6	Saya mampu bekerja sendiri maupun bekerja dengan team					
	<b>Sikap</b>					
7	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
8	Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain dan mau berubah					



**Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Iklm Saling Mempercayai</b>					
1	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai					
2	Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>Penghargaan Terhadap Ide Bawahan</b>					
3	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan					
4	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai					
	<b>Memperhitungkan Perasaan Bawahan</b>					
5	pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
6	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan					
	<b>Perhatian Pada Kenyamanan Kerja</b>					
7	Pimpinan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawai yang bekerja					
8	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan					
	<b>Perhatian pada kesejahteraan bawahan</b>					
9	Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus					
10	Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh karyawan					

**Lingkungan Kerja (X2)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Suasana Kerja</b>					
1	Sekretariat mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif untuk pegawai					
2	Sekretariat mampu menciptakan lingkungan kerja yang saling peduli dan mendukung diantara pegawai					
	<b>Hubungan Atasan Dengan Pegawai</b>					
3	Hubungan antara pimpinan dengan pegawainya dapat terjalin harmonis baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
4	Atasan menyediakan waktu berdiskusi kepada pegawai sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	<b>Hubungan Rekan Kerja Setingkat</b>					
5	Sesama rekan kerja sering membantu ketika saya mendapatkan masalah dalam bekerja					
6	Saya memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi					
	<b>Kerjasama Antar Pegawai</b>					
7	Sesama rekan kerja mampu bekerjasama dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
8	Setiap anggota kelompok memiliki andil yang sama terhadap keberhasilan kelompok kerja					

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : M. YAZIM MAULANA

Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 01 Juli 1997

Kecamatan : Medan Tuntungan

Agama : Islam

Bangsa/ Suku : Indonesia/ Jawa

Pendidikan : Tamat SD Kayu Manis 2009  
Tamat SMP Negeri 31 Medan 2012  
Tamat SMA Swasta Kartika I-I Medan  
Tahun 2015 memasuki FE UMSU Medan

Nama Ayah : M. Surianto

Nama Ibu : Sitirahma

Alamat Sekarang : Jln.Karet 5 No 11 Perumnas Simalingkar  
Medan

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. YAZIM MAULANA  
NPM : 1505160820  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MCDM)  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
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



NB :

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