

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

O L E H

**Nama : MIRA SANTIA ULFA
NPM : 1505160157
Program Studi : MANAJEMEN**

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

MEDAN

2019



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

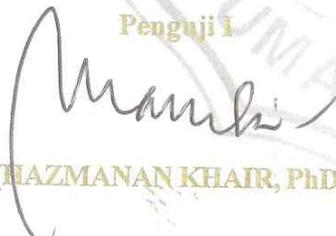
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, Pakul 02.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MIRA SANTIA ULFA
N P M : 1505160157
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL 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


(HAZMANAN KHAIR, PhD.)

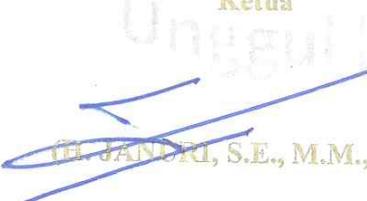
Penguji II


(MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)

Pembimbing


(FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.)

Ketua


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

Sekretaris




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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MIRA SANTIA ULFA
NPM : 1505160157
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing



Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mira Santia Ulfa
NPM : 1505160157
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/HESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan 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 penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 29 November... 2018
Pembuat Pernyataan



MIRA SANTIA ULFA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MIRA SANTIA ULFA
NPM : 1505160157
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

| Tanggal | Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|------------|---|-------|------------|
| 18/12/2019 | ACC kuesioner | | |
| 4/1/2019 | - lengkapi kesimpulan - Daftar Pustaka lengkapi | | |
| 5/1/2019 | - kesimpulan dan Saran Akhir Di Buat dan Dimengerti. - Hasil Pembahasan jangan ada simpul sekadul tetapi harus di uraikan lebih jelas dan lebih terperinci | | |
| 8/3-2019 | ACC laporan Akhir Skripsi | | |

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. FAJAR PASARIBU, SE.,M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

Mira Santia Ulfa NPM 1505160157. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 88 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan). Secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

Maksud dan tujuan pembuatan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata 1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dalam penulisan proposal skripsi ini cukup sering penulis temui berbagai hambatan dan rintangan, tapi berkat bimbingan, pertolongan, nasihat serta saran dari semua pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan pembuatan proposal skripsi ini.

Maka dari itu penulis menerima berbagai saran dan kritik yang membangun agar dimasa yang akan datang tulisan ini dapat menjadi lebih baik lagi. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda tercinta Syaiful Amri dan Ibunda tercinta Nila Wati yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku wakil ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Bapak Pimpinan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Terima kasih kepada seluruh sahabat-sahabat maupun orang terdekat penulis, Andre, Edo, Rika, Salmi, Ocha, Indri, Latifah, Wadila yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terima kasih kepada teman-teman kelas C Manajemen Pagi stambuk 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayahnya kepa kita semua serta keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Maret 2019

Penulis

Mira Santia Ulfa

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 3 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 7 |
| 1. Kinerja | 7 |
| a. Pengertian Kinerja | 7 |
| b. Faktor-faktor Kinerja | 8 |
| c. Penilaian Kinerja | 9 |
| d. Indikator Kinerja | 9 |
| 2. Gaya Kepemimpinan..... | 11 |
| a. Pengertian Gaya Kepemimpinan..... | 11 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan | 11 |
| c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan | 12 |
| d. Indikator Gaya Kepemimpinan | 15 |
| 3. Motivasi..... | 16 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 16 |

| | |
|--|----|
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi | 17 |
| c. Tujuan Motivasi | 17 |
| d. Indikator Motivasi | 18 |
| 4. Lingkungan Kerja..... | 18 |
| a. Pengertian Lingkungan kerja | 18 |
| b. Fakto-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja | 19 |
| c. Indikator Lingkungan Kerja..... | 20 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 20 |
| C. Hipotesis | 23 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Pendekatan Penelitian | 25 |
| B. Defenisi Operasional..... | 25 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 28 |
| D. Populasi dan Sampel | 28 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 32 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 38 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 38 |
| 2. Identitas Responden..... | 38 |
| a. Jenis Kelamin | 38 |
| b. Pendidikan..... | 39 |
| 3. Persentase Jawaban Responden | 39 |
| 4. Model Regresi | 44 |
| a. Uji Asumsi Klasik | 44 |

| | |
|--|----|
| b. Regresi Linier Berganda | 49 |
| c. Pengujian Hipotesis | 51 |
| B. Pembahasan | 57 |
| 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 58 |
| 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 59 |
| 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 61 |
| 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 65 |
| B. Saran..... | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan | 25 |
| Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan..... | 26 |
| Tabel III.3 Indikator Motivasi..... | 26 |
| Tabel III.4 Indikator Lingkungan Kerja | 27 |
| Tabel III.5 Jadwal Pelaksanaan Penelitian..... | 28 |
| Tabel III.6 Penilaian Skala Likert | 29 |
| Tabel III.7 Hasil Uji Validitas..... | 30 |
| Tabel III.8 Hasil Uji Reabilitas | 33 |
| Tabel IV.1 Jenis Kelamin | 38 |
| Tabel IV.2 Pendidikan | 39 |
| Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden | 39 |
| Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan..... | 40 |
| Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan | 41 |
| Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Motivasi | 42 |
| Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja..... | 43 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)..... | 45 |
| Tabel IV.9. Hasil Uji Multikolonieritas..... | 47 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Glejser | 49 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji Regressi Linier Berganda | 50 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Parsial (uji T) | 52 |
| Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan (Uji F) | 55 |
| Tabel IV.14 Hasil Uji Determinasi..... | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan | 21 |
| Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 21 |
| Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 22 |
| Gambar II.4 Kerangka Konseptual | 23 |
| Gambar III.1 Kriteria pengujian Hipotesis Uji T | 35 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 36 |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas | 45 |
| Gambar IV.2 Grafik Histogram | 46 |
| Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas | 48 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan, kualitas, bakat dan kreatifitas didalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh karena itu organisasi berupaya sebaik mungkin untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal dalam menjalankan tugasnya didalam organisasi.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini motivasi organisasi yang melingkupinya. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di organisasi. Motivasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, menggambarkan pekerjaannya, bekerja dengan koleganya. Harmoko (2017, hal. 1)

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan organisasi yang bergerak dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Yang merupakan Lembaga Pemerintahan Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) jumlah karyawan mencapai 88 orang yang bekerja terbagai dalam berbagai bagian, diantaranya bagian adpin, bagian perencanaan, bagian keuangan. Besarnya jumlah karyawan yang

dimiliki organisasi tentu membutuhkan pengelolaan secara professional agar terciptanya sinergisitas dalam menjalankan setiap rencana kerja organisasi.

Namun optimalisasi dalam upaya menjalankan rencana kerja organisasi, tentu tidak dapat menafikan terdapatnya berbagai permasalahan yang muncul pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Prov. Sumatera Utara, diantaranya kinerja karyawan masih stagnan disebabkan inovasi dan kreatifitas cenderung tidak berkembang disebabkan tantangan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan monoton.

Adapun masalah lain pada organisasi adalah gaya kepemimpinan cenderung memiliki resistensi dalam karakter feodalisme dimana sikap pemimpin yang otoriter kepada karyawan. Dan motivasi pada karyawan yang diberikan belum maksimal. Dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif mencakup keterbatasan ruang kerja terlalu sempit, keadaan didalam ruangan kurang bersih, sehingga karyawan kurang nyaman. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kinerja yang dimiliki karyawan. Kinerja akan mencerminkan komitmen karyawan untuk tetap menjalankan aktivitas tanpa memiliki interpretasi dan orientasi negatif dalam bekerja. kinerja bisa di artikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Fahmi (2017, hal. 176)

Gaya kepemimpinan akan menunjukkan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilkudan strategi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2017, hal. 93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Maka dalam hal ini pemimpin dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan memotivasi karyawan agar mereka giat bekerja serta dapat menjalankan tujuan organisasi agar tercapai dan terlaksana dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi perusahaan sehingga terciptanya kinerja karyawan agar setiap kegiatan di dalam organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan resistensi dalam karakter feodalisme
2. Motivasi yang diberikan belum maksimal
3. Lingkungan kerja tidak kondusif sehingga karyawan tidak nyaman
4. Menurunnya tingkat kinerja pegawai

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Prov. Sumatera Utara, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas. Salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu, maka penelitian lebih menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Prov. Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Prov. Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Prov. Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Prov. Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Prov. Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Prov. Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Prov. Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Prov. Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Prov. Sumatera Utara.

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga

kerja yang mencakup gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut Fahmi (2017, hal. 176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”.

Adapun menurut Noor (2013, hal. 270) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas

berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Organisasi/Perusahaan dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

1) Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi tersebut terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi sesuatu (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Noor 2013, hal. 280) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, Hubungan karyawan dan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya dalam usahanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang ingin dicapai seperti kemampuan, motivasi dan dukungan yang diterima.

c. Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh karyawan. Karena untuk mengukur seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (Fahmi 2017, hal. 203) Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Sedangkan menurut Budihardjo (2015, hal. 13) penilaian Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan cara untuk melihat prestasi kerja karyawan dengan menggunakan pengidentifikasian, pengukuran dan informasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi sesuatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil outcome yang diperoleh dari aktivitas yang

dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari pegawai tersebut membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 114) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi tentu pemimpin memiliki gaya atau pun sifat yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya, dimana gaya tersebut menggambarkan watak pimpinan dalam berinteraksi maupun memimpin organisasi tersebut.

Menurut Thoha (2013, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Sedangkan menurut Mullins (Noor 2013, hal. 170) mendefinisikan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Adapun menurut Adiwilaga (2018, hal. 64) Gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Berdasarkan hasil teori-teori diatas gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan bersungguh-sungguh untuk hasil yang dicapai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi dan mengubah cara pola pikir dan sikap bawahannya.

Menurut Kiswanto (2010) faktor yang mempengaruhi antara lain, kemampuan, keperibadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi.

Adapun menurut Mullins (Noor 2013, hal. 183) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
2. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
3. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
4. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
5. Perubahan dalam organisasi kerja.
6. Pengaruh dari serikat dagang.
7. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan.
8. Peraturan pemerintah.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh atasan dengan memerhatikan pengembangan bawahannya sesuai dengan kondisi yang ada, yang ditandai dengan kekuatan diri pemimpin, membina hubungan dengan bawahan, dan sensitivitas situasi yang berkembang.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 222) menyatakan bahwa Gaya-gaya Kepemimpinan yaitu :

a) Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

b) Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

c) Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

d) Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e) Gaya Investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kuran berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

f) Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g) Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan mau.

h) Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

i) Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

j) Gaya Restrogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu

menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2017, hal. 34) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau cirri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Tempramen

Kebiasaan memegang perananan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi

keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan nya juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan.

Menurut Robbins (Kadarisman 2013, hal. 274) motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan tindakan ini untuk memenuhi beberapa kebutuhan bagi individu.

Sedangkan menurut Siswandi (2011, hal. 117) motivasi adalah sebagai semua upaya untuk memunculkan diri dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.

Adapun menurut Hasibuan (2010, hal. 95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja. Menurut Gage dan Berliner dalam (Eriany, 2014) ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a. Kebutuhan : proses adanya motivasi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan sesuatu. Individu yang mempunyai kebutuhan akan termotivasi untuk menggerakkan tingkah lakunya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.
- b. Sikap : sikap individu terhadap suatu obyek akan melibatkan emosi (perasaan senang atau tidak senang), pengarahannya atau penghindaran terhadap objek dan suatu sasaran kognitif yaitu bagaimana individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu.
- c. Minat : minat akan memunculkan perhatian khusus terhadap suatu objek dan akan menimbulkan motivasi.
- d. Nilai : merupakan suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan atau yang dianggap penting dalam hidupnya.
- e. Aspirasi : merupakan harapan individu akan sesuatu, dan individu akan berusaha untuk mencapai hal-hal yang diharapkan

c. Tujuan Motivasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang diinginkan setiap orang maupun organisasi. Menurut Saydam (Kadarisman, 2013, hal. 291-292)

mengemukakan sebagai berikut, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) meningkatkan disiplin kerja
- 4) meningkatkan prestasi kerja
- 5) meningkatkan rasa tanggung jawab meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Effendy (2009, hal. 156) indikator motivasi, yaitu:

1. Keinginan untuk berprestasi
2. Keinginan untuk melakukan perbaikan
3. Keinginan untuk melakukan perubahan
4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sementara itu menurut Nitiseminoto (Malik 2016, hal. 165) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (Sudaryo dkk 2018, hal. 47) definisi Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja.

Menurut Mardiana (Sudaryo dkk 2018, hal 47) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi yang mempengaruhi organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Dhermawan (2012) Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu, udara , dll yang mampumeningkatkan suasana kondusif dan semangatkerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Sofyan (2013) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan

suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Arianto(2013) indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

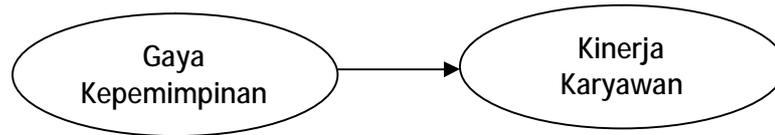
1. pewarnaan,
2. kebersihan,
3. penerangan,
4. pertukaran udara,
5. keamanan dan kebisingan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Thoha (2013, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

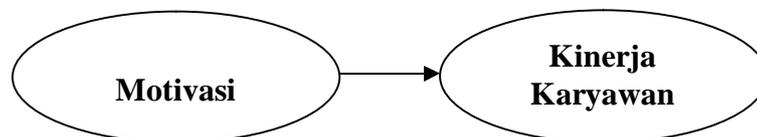
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (2015) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan Yuniarti(2014) bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar II.1
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Juniantara (2015) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Kasenda (2013) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa sebuah motivasi yang diberikan dapat memberikan landasan bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang diberikan maka semakin yakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kinerjanya. Berikut kerangka konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar II.2
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

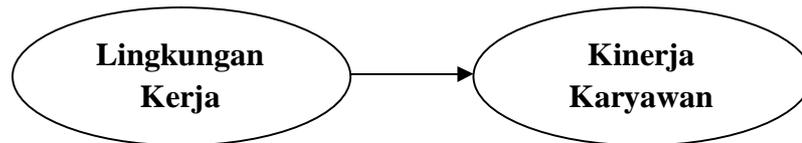
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang nyaman. Ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak

memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sofyan (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar II.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

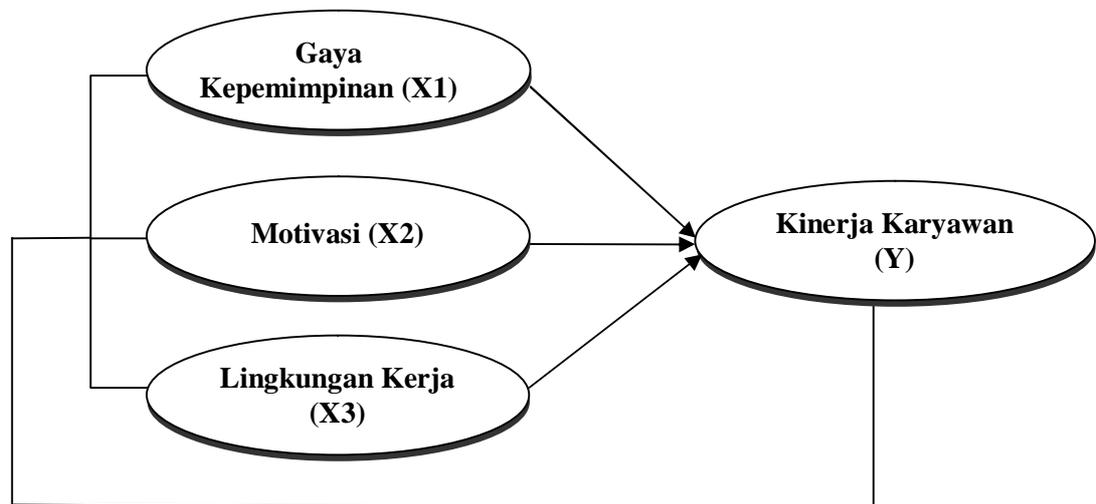
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Kerja

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dengan baik maka hasil akhirnya dapat menciptakan kepuasan kerja, sehingga organisasi akan mencapai hasil yang maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan

karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal.

Dari Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shimko (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat menunjukkan penelitian ini ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar II.4
Kerangka Konseptual.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional

Definisi operasioanal bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang dicapai seseorang karyawan.

**Table III.1
Indikator Kinerja Karyawan**

| Variabel | Indikator | No. Item Pernyataan |
|---------------------------------|-----------------|---------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Efektif | 1,2 |
| | Efisien | 3,4 |
| | Kualitas | 5,6 |
| | Ketepatan Waktu | 7,8 |
| | Produktivitas | 9,10 |
| | Keselamatan | 11,12 |

Sumber: Moeheriono (2016, hal. 73)

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan bersungguh-sungguh untuk hasil yang dicapai.

Tabel III.2
Indikator Gaya Kepemimpinan

| Variabel | Indikator | No. Item Pernyataan |
|-------------------------------|-------------|---------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Sifat | 1,2 |
| | Kebiasaan | 3,4 |
| | Tempramen | 5,6 |
| | Watak | 7,8 |
| | Kepribadian | 9,10 |

Sumber: Kartini Kartono(2017, hal. 34)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Tabel III.3
Indikator Motivasi

| Variabel | Indikator | No. Item Pernyataan |
|----------------------|--------------------------|---------------------|
| Motivasi (X2) | Keinginan berprestasi | 1,2 |
| | Melakukan perbaikan | 3,4 |
| | Melakukan perubahan | 5,6 |
| | Meningkatkan kemampuan | 7,8 |
| | Meningkatkan pengetahuan | 9,10 |

Sumber: Effendy (2009, hal. 156)

4. Lingkungan Kerja (X3)

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki pontensi yang mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi.Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian

lingkungan yang berkaitan dengan pencapaian dengan sasaran-sasaran dengan organisasi.

Tabel III.4
Indikator Lingkungan Kerja

| Variabel | Indikator | No. Item Pernyataan |
|------------------------------|------------------|----------------------------|
| Lingkungan Kerja (X3) | Pewarnaan | 1,2 |
| | Kebersihan | 3,4 |
| | Penerangan | 5,6 |
| | Pertukaran Udara | 7,8 |
| | Keamanan | 9,10 |
| | Kebisingan | 11,12 |

Sumber: Arianto (2013)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Prov. Sumatera Utara (BKKBN).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di rencanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Februari 2019, untuk lebih jelasnya tentang kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.5
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan/Minggu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
| | | Nov'18 | | | | Des'18 | | | | Jan'19 | | | | Feb'19 | | | | Mar'19 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Pra Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah keseluruhan karyawan di BKKBN seluruh bagian Adalah berjumlah 88 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011, hal. 81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 88 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Angket

Angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III.6
Penilaian Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono(2011, hal. 133)

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi person product momen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

a) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]

b) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)] Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).

b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | R_{tabel} | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------------------|----------------|--------------------|--------------|--------------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.801 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y2 | 0.848 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y3 | 0.801 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y4 | 0.848 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y5 | 0.801 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y6 | 0.848 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |

| | | | | | |
|---------------------------------------|-----|-------|-------|--------------|-------|
| | Y7 | 0.801 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y8 | 0.848 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y9 | 0.537 | 0,209 | 0.005 < 0,05 | Valid |
| | Y10 | 0.801 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y11 | 0.848 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y12 | 0.518 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1 | 0.811 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.484 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.314 | 0,209 | 0.003 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.811 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.484 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.484 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.811 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.625 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X9 | 0.811 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X10 | 0.625 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| Motivasi (X2) | X1 | 0.905 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.701 | 0,209 | 0.002 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.565 | 0,209 | 0.008 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.905 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.905 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.654 | 0,209 | 0.002 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.576 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.905 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X9 | 0.576 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X10 | 0.905 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | X1 | 0.788 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.788 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.845 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.788 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.845 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.788 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.845 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.788 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X9 | 0.845 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X10 | 0.845 | 0,209 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X11 | 0.684 | 0,209 | 0.005 < 0,05 | Valid |
| | X12 | 0.598 | 0,209 | 0.002 < 0,05 | Valid |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), Variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3). Dari tabel diatas dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 untuk variabel (Y), pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 untuk variabel

(X1), pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 untuk variabel (X2) dan pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 untuk variabel (X3). dengan nilai nilai korelasi ($R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,209 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan valid dengan nilai probabilitas sig (2 Tailed) $< 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*

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

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

$\sum sb^2$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butiran pernyataan

s^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Tabel III.8
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
|------------------------|----------------|---------|------------|
| KinerjaKaryawan (Y) | 0.920 | 0,60 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.835 | | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0.835 | | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.901 | | Reliabel |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel lingkungan kerja (X3) yaitu lebih besar dari nilai R tabel 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah handal dan dapat di percaya.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan indepeden memiliki distribusi normal atau tidak.Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametric kolmogrov smirnov.Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagnol maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas. Kriteria ini menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika kolmogrov smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) $> \alpha, 0, 05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2 & b3 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

3. Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus :

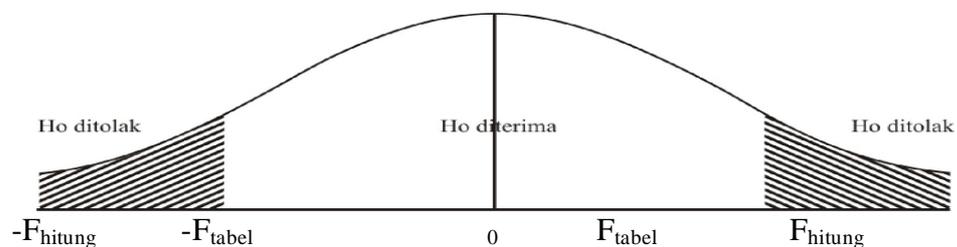
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Nilai t

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi



Gambar III. 1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Bentuk pengujian adalah

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

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

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

Keterangan:

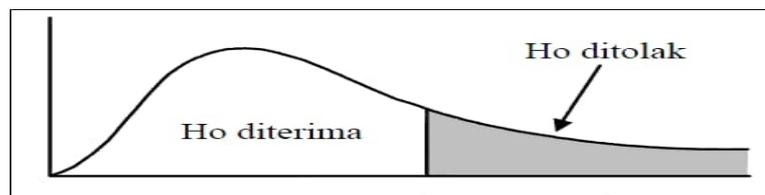
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel indeviden

N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X1, X2, .X3) dengan variabel dependent (Y)

- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X1, X2, X3) dengan variabel dependent (Y).

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.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas 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 Gaya Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang Karyawan Badan Kependudukan Dan Keluarga berencana Nasional (BKKBN) responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 49 | 55,7 | 55,7 | 55,7 |
| | Perempuan | 39 | 44,3 | 44,3 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 49 (55,7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 39 (44,3%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Pendidikan

Tabel IV.2
Pendidikan
pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Strata 1 (S1) | 62 | 70,5 | 70,5 | 70,5 |
| | Strata 2 (S2) | 26 | 29,5 | 29,5 | 100,0 |
| | Total | 88 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 62 (70,5%) orang pendidikan Strata 1 (S1) dan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 26 (29,5%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari segi pendidikan adalah Strata 1 (S1).

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3
Kriteria Jawaban Responden

| Kriteria | Keterangan |
|----------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| KS | Kurang Setuju |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

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

Tabel IV.4
Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------|--|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Efektif | | | | | | |
| 1 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 2 | Hasil pekerjaan saya selalu diterima oleh pimpinan dan rekan kerja saya | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Efisien | | | | | | |
| 3 | Saya selalu hadir tepat waktu di jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 4 | Pada saat jam istirahat, saya mengerjakan pekerjaan saya | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Kualitas | | | | | | |
| 5 | Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 6 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 7 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda suatu pekerjaan | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 8 | Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Produktivitas | | | | | | |
| 9 | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan | 32 orang (36,4%) | 38 orang (43,2%) | 16 orang (18,2%) | 0% | 2 orang (2,3%) |
| 10 | Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Keselamatan | | | | | | |
| 11 | Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 12 | Perusahaan melakukan pengawasan lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan | 11 orang (12,5%) | 45 orang (51,1%) | 26 orang (29,5%) | 6 orang (6,8%) | 0% |

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden adalah setuju, hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.5
Persentase Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------------|---|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-----|
| Sifat | | | | | | |
| 1 | Pimpinan selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 2 | Pimpinan selalu memberitahukan dengan tegas kepada karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu | 30 orang (34,1%) | 42 orang (47,7%) | 14 orang (15,9%) | 2 orang (2,3%) | 0% |
| Kebiasaan | | | | | | |
| 3 | Pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan | 18 orang (20,5%) | 57 orang (64,8%) | 13 orang (14,8%) | 0% | 0% |
| 4 | Pimpinan selalu ikut berpartisipasi dengan karyawan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Tempramen | | | | | | |
| 5 | Pimpinan mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik | 30 orang (34,1%) | 42 orang (47,7%) | 14 orang (15,9%) | 2 orang (2,3%) | 0% |
| 6 | Pimpinan pimpinan akan marah jika ada karyawan yang datang terlambat ke kantor | 30 orang (34,1%) | 42 orang (47,7%) | 14 orang (15,9%) | 2 orang (2,3%) | 0% |
| Watak | | | | | | |
| 7 | Pimpinan akan berupaya mengembangkan suasana baru di tempat kerja | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 8 | Pimpinan mempunyai watak yang baik dan jujur dalam setiap pekerjaan maupun dalam pengambilan keputusan | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Kepribadian | | | | | | |
| 9 | Pimpinan selalu mengerjakan tugasnya dengan benar dan tepat waktu | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 10 | Pimpinan selalu menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada karyawan | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel gaya kepemimpinan dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju, hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.6
Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---------------------------------|--|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Keinginan Berprestasi | | | | | | |
| 1 | Saya giat bekerja dikarenakan adanya kesempatan untuk menduduki posisi tertentu | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 2 | Hasil kerja yang saya hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari pimpinan | 32 orang (36,4%) | 38 orang (43,2%) | 16 orang (18,2%) | 0% | 2 orang (2,3%) |
| Melakukan Perbaikan | | | | | | |
| 3 | Saya selalu mengevaluasi dan memperbaiki setiap pekerjaan yang saya kerjakan | 30 orang (34,1%) | 42 orang (47,7%) | 14 orang (15,9%) | 2 orang (2,3%) | 0% |
| 4 | Saya selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya dalam bekerja | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Melakukan Perubahan | | | | | | |
| 5 | Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam bekerja | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 6 | Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja | 32 orang (36,4%) | 38 orang (43,2%) | 16 orang (18,2%) | 0% | 2 orang (2,3%) |
| Meningkatkan Kemampuan | | | | | | |
| 7 | Saya memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 8 | Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesalahan dalam bekerja | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Meningkatkan Pengetahuan | | | | | | |
| 9 | Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 10 | Saya memiliki pengetahuan tentang <i>Job Description</i> pekerjaan saya | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.7
Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-------------------------|--|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Pewarnaan | | | | | | |
| 1 | Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 2 | Sistem pewarnaan di lingkungan perusahaan sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Kebersihan | | | | | | |
| 3 | Kebersihan di ruang tempat saya bekerja sudah baik | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 4 | Kebersihan toilet di perusahaan sudah cukup terawat | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Penerangan | | | | | | |
| 5 | Penerangan (cahaya) dalam ruang sudah baik dan memadai | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 6 | Sarana penerangan yang disediakan perusahaan sudah mencukupi | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Pertukaran Udara | | | | | | |
| 7 | Kondisi pertukaran udara tempat saya bekerja sudah cukup baik | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 8 | Perusahaan sudah memperhatikan sarana pertukaran udara di setiap ruangan | 25 orang (28,4%) | 41 orang (46,6%) | 18 orang (20,5%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Keamanan | | | | | | |
| 9 | Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| 10 | Perusahaan sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai | 38 orang (43,2%) | 29 orang (33%) | 17 orang (19,3%) | 4 orang (4,5%) | 0% |
| Kebisingan | | | | | | |
| 11 | Frekuensi suara tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi kerja saya | 27 orang (30,7%) | 39 orang (44,3%) | 19 orang (21,6%) | 0% | 3 orang (3,4%) |
| 12 | Tidak ada suara mengganggu di setiap ruangan, sehingga tidak menghambat aktivitas kerja karyawan | 53 orang (60,2%) | 16 orang (18,2%) | 15 orang (17%) | 0% | 4 orang (4,5%) |

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja dimana, mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

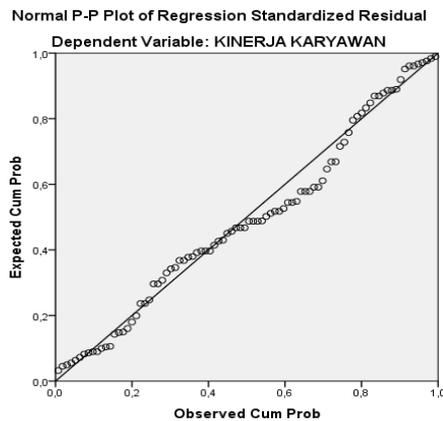
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.Ada beberapa pengujian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

1) 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 asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Hasil SPSS 24.00

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.

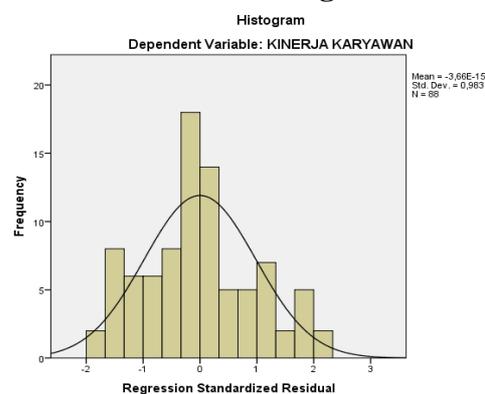
Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 88 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,77688817 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,253 |
| | Positive | ,253 |
| | Negative | -,0133 |
| Test Statistic | | ,154 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,119 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas dapat dilihat bahwa data dari hasil SPSS 24.00 menunjukkan nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0,119 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar $0,119 > \text{Sig } 0,05$. Artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Gambar IV.2
Grafik Histogram



Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

2) Multikolieneritas

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

- a) Bila *Tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

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

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,310 | 3,225 |
| | Motivasi | 0,179 | 4,362 |
| | Lingkungan Kerja | 0,154 | 3,580 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 3,225, variabel Motivasi (X_2) sebesar 4,362 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 3,580. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,310, variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,179 dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,154. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

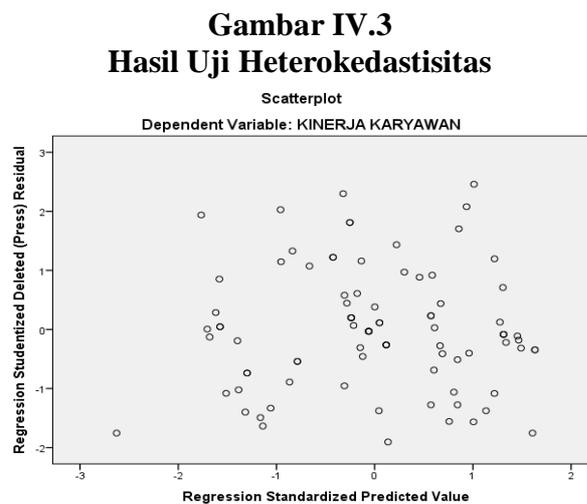
3) Uji Heterokedastisitas

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 heterokedastisitas 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 Data SPSS 24.00

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 heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel IV.10
Hasil Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.157 | .755 | | 1.532 | .129 |
| | Gaya Kepemimpinan | .010 | .031 | .060 | .313 | .755 |
| | Motivasi | .055 | .038 | .362 | 1.436 | .155 |
| | Lingkungan Kerja | -.057 | .031 | -.504 | -1.852 | .067 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Hasil SPSS 24.00

Uji Glejser adalah pengujian untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

Kriteria Pengujian Uji Glejser adalah:

- a) Jika nilai Sig > dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala hterokedastisitas dalam model regresi.
- b) Jika nilai Sig < dari 0,05, maka kesimpulannya terjadi gejala hterokedastisitas yang serius dalam model regresi.

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan (sig.) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,755 > 0,05, untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0,155 > 0,05 dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,067 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini dikarenakan nilai signifikan (Sig.) > 0,05.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan gaya kepemimpinan, motivasi 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^a | | | | |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4,990 | 1,224 | |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,180 | 0,051 | 0,123 |
| | Motivasi | 0,315 | 0,062 | 0,231 |
| | Lingkungan Kerja | 0,678 | 0,050 | 0,062 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil SPSS 24.00

Dari tabel IV.11 di atas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 4,990
- 2) Gaya Kepemimpinan = 0,180
- 3) Motivasi = 0,315
- 4) Lingkungan Kerja = 0,678

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 4,990 + 0,180_1 + 0,315_2 + 0,678_3$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 4,990 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.

- 2) β_1 sebesar 0,180 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,180 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,315 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,315 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,678 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,678 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 hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan 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 Statistik t (Uji Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,990 | 1,224 | | 4,075 | 0,000 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,180 | 0,051 | 0,123 | 3,539 | 0,001 |
| | Motivasi | 0,315 | 0,062 | 0,231 | 5,058 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja | 0,678 | 0,050 | 0,062 | 13,532 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh t hitung untuk variable gaya kepemimpinan sebesar 3,539 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($88-2=86$), di peroleh t tabel 1,987. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = $3,539 > t_{tabel} = 1,987$. Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 5,058 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($88-2=86$), di peroleh t tabel 1,987. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = $5,058 > t_{tabel} = 1,987$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 13,532 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($88-2=86$), di peroleh t tabel 1,987. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X3 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X3 dan Y, didalam hal ini t -hitung $= 13,532 > t$ tabel $= 1,987$. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) 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 gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud 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 :

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

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4678.622 | 3 | 1559,541 | 865,457 | ,000 ^b |
| | Residual | 151.367 | 84 | 1,802 | | |
| | Total | 4829,989 | 87 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan | | | | | | |

Sumber : Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 13 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 865,457, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- 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.
- 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.

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

Bedasarkan tabel IV. 13 diatas diperoleh f hitung untuk variable gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 865,457 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($88 - 3 - 1 = 84$), di peroleh f tabel 2,71. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y, didalam hal ini f hitung =

856,457 > f tabel = 2,71. Ini berarti pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) 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 gaya kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.14
Hasil Uji Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,984 ^a | .969 | .968 | 1,43238 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,984 atau 98,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,969 yang berarti 96,9% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 3,1% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,968 yang berarti 96,8% kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera utara dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 3,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya 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 diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,43238 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara t_{hitung} sebesar 3,539 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi (BKKBN) Sumatera Utara.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y. demikian juga sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y. Di dalam penelitian ini terdapat t_{hitung} sebesar 3,539 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,987. Ini berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan keluarga Berencana Nasional provinsi Sumatera Utara.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Pimpinan perusahaan harus menunjukkan gaya seorang pemimpin kepada karyawannya dengan watak dan sifatnya harus sesuai dengan posisi sebagai pemimpin perusahaan. Tidak hanya tegas dalam bekerja, tetapi pemimpin juga harus mampu menunjukkan sikap yang professional baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal

dengan adanya pemimpin yang memiliki watak dan sifat yang tegas dalam bekerja.

Dengan adanya gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin di dalam perusahaan/organisasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dikarenakan dengan adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan mendorong karyawan agar lebih bekerja secara maksimal untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih produktif.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thoah (2013, hal. 49) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2015) dan Yuniarti (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi para pemimpin perusahaan harus lebih tegas dan menunjukkan sikap dan sifat kepemimpinannya kepada karyawan agar karyawan lebih mematuhi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 5,058 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti

H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y . demikian juga sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y . Di dalam penelitian ini terdapat t_{hitung} sebesar 5,058 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,987. Ini berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan keluarga Berencana Nasional provinsi Sumatera Utara.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan/organisasi. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dikarenakan adanya semangat dan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan.

Ketika karyawan mendapatkan dorongan dan motivasi baik dari pimpinan, rekan kerja maupun dari dalam diri sendiri, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan sudah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan berkat adanya dorongan atau motivasi di dalam diri karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Siswandi (2011, hal. 117) yang mengemukakan motivasi adalah sebagai semua upaya untuk memunculkan diri dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau

bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015) dan kasenda (2013) dalam jurnal penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 13,532 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka didapat pengaruh yang signifikan antara X3 terhadap Y. demikian juga sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X3 terhadap Y. Di dalam penelitian ini terdapat t_{hitung} sebesar 13,532 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,987. Ini berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan keluarga Berencana Nasional provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja, kondisi yang dimaksud adalah mulai dari segi kebersihan perusahaan, keamanan dan nyaman di dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja dengan suasana kantor yang lebih kondusif.

Ketika suasana ataupun kondisi lingkungan di tempat kerja itu bersih, nyaman, aman dan tidak terdapat gangguan dalam bekerja, makanya otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat dikarena kondisi ruangan yang nyaman dan aman, sebaliknya karena jika kondisi ruangan di perusahaan tidak nyaman, maka kinerja karyawan juga akan menurun karena karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja akibat lingkungan perusahaan tidak kondusif.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Sudaryo (2018, hal. 47) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-harinya dengan lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sofyan (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan agar dapat menjaga

lingkungan kerja lebih baik lagi sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dengan keadaan kantor yang lebih kondusif.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 865,457 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,71. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara simultan, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y. demikian juga sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y. Di dalam penelitian ini terdapat F_{hitung} sebesar 865,457 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar 2,71. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan Dan keluarga Berencana Nasional provinsi Sumatera Utara.

Artinya ketika gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan dan di ikuti dengan motivasi dari pimpinan perusahaan kepada karyawannya dan juga

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat, dan karyawan juga akan lebih meningkatkan lagi produktifitasnya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shimko (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan lebih produktif dengan pimpinan yang tegas dan mampu memberikan dorongan serta semangat untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi dengan kondisi lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan kondusif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini telah di uji dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan mendorong karyawan agar lebih bekerja secara maksimal untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih produktif. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini telah di uji dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat di tingkatkan karena karyawan sudah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan berkat adanya dorongan atau motivasi di dalam diri karyawan. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini telah di uji dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat di tingkatkan Ketika suasana ataupun kondisi lingkungan di tempat kerja itu bersih, nyaman, aman dan tidak terdapat gangguan dalam bekerja, makanya otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat dikarena kondisi ruangan yang nyaman dan aman. Dengan demikian secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

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

1. Pimpinan perusahaan hendaknya selalu memperhatikan para karyawan dalam bekerja, selalu memberikan arahan dan dukungan serta juga harus bertindak professional baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

2. Hendaknya pimpinan lebih memberikan dukungan moril dan memotivasi para karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan dorongan dari pimpinan maupun sesama para karyawan.
3. Hendaknya karyawan maupun pimpinan perusahaan sama-sama harus lebih menjaga lingkungan kerja mulai dari segi kebersihan, keamanan dan kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.
4. Kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan kembali, dan pimpinan perusahaan juga harus lebih mengawasi dan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan diikuti dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researth*. Jakarta: DEEPUBLISH.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia kajian ilmiah Eknomi dan Bisnis* , 9 (2), 191-200.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Jakarta: Sukses.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Jurnal Nominal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta* , 1.
- Dhermawan, A. A. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184
- Effendy, H. A. (2009). *Integrated HRD Human Resources Development*. Jakarta: PT GRASINDO Anggota IKAPI.
- Eriany, P. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa Smp Di Semarang. *Psikodimensia* , 13(1) : 115 – 130.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Harmoko, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Pristama Cabang Medan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UMSU
- Hasibuan, M. S. (2010). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 4 (9), 611-628.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Rajagrafindo Persada.

- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 1 (3), 853-859.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap. *Jurnal Eksis Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda*, 6 (1), 1267 – 1439.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rorimpandey, L. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional,. *Jurnal EMBA Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (4), 2233-2244.
- Satyawati, N. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 6 (1), 17-32.
- Shimko, Y. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. *Jurnal Magister Manajemen* , 1. (1), 143-174.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus Dan Pemecahan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryo. Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*, Jakarta: Andi.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suminar, Dkk. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (2), 1-10

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 2 (1), 18-23.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 6. (1), 96-112.