

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**DWIKY DARMAWAN SINULINGGA**  
NPM. 1305160322



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

### **DWIKY DARMAWAN SINULINGGA (1305160322) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan**

Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda kedalam perusahaan. Pegawai bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasi serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pariwisata Kota Medan

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan”** Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Ir. Johnny Sinulingga dan Ibunda Dra. Nina S Harahap yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen penasehat akademik
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan SE, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Adik-adik Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis Rizwanda Imawan, Muhammad Yusuf, Indo Tuahta Saragih, Imam Prayogi, Ahmad Syarif Pulungan , Muhammad Hafizh, Bagus Indriawan, Rifanny, Muslim Choir Harahap, Dedek Kurniawan, Rembulan Mutuahmi, Nameera Yasmine, beserta seluruh teman-teman Manajemen stambuk 13 A malam, dan kawan-kawan BARMAS Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan pada penulis dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Oktober 2017

Dwiky Darmawan Sinulingga  
1305160322

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1 Indikator Prestasi Kerja.....	26
Tabel III-2 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	26
Tabel III-3 Indikator Lingkungan .....	27
Tabel III-4 Pelaksanaan Penelitian.....	28
Tabel III-5 Skala Likert .....	31
Tabel IV-1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV-4 Skala Likert .....	42
Tabel IV-5 Tabulasi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan .....	42
Tabel IV-6 Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....	44
Tabel IV-7 Tabulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja .....	45
Tabel IV-8 Uji Multikolinearitas Coeffients (a) .....	48
Tabel IV-9 Uji Analisi Regresi Linier Berganda .....	50
Tabel IV-10 Uji t .....	51
Tabel IV-11 Uji F .....	52
Tabel IV-12 Uji Determinasi .....	53

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Pradigma Penelitian.....	23
Gambar II-2 Pradigma Penelitian .....	23
Gambar II-3 Pradigma Penelitian.....	24
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	36
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	37
Gambar IV-1 P.Plot .....	47
Gambar IV-2 Scater Plot .....	49

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori .....	8
1. Prestasi Kerja.....	8
a. Pengertian Prestasi kerja .....	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja .....	
c. Indikator Prestasi Kerja .....	10
2. Gaya Kepemimpinan .....	11
a. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan.....	11
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	12
c. Gaya Kepemimpinan .....	13
d. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	13
3. Lingkungan Kerja .....	14



a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	19
B. Kerangka Konseptual .....	22
C. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi opsional .....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Hasil penelitian.....	39
B. Pembahasan.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan merupakan tempat atau lokasi dimana karyawan atau pegawai bekerja. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Kinerja tersebut dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi dari masing masing karyawan atau pegawai. Pegawai merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda kedalam perusahaan. Pegawai bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasi serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan impian perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut soedaryono (tata Laksana kantor, 2000, hal.6) pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintahan maupun kesatuan kerja swasta. Dan menurut robbins (perilaku organisasi, edisi 10 : 2006) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai untuk kemajuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat melakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Tersedianya sumber daya manusia seperti tanah, modal dan keahlian belum dapat menjamin perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan bila pegawai yang dimiliki perusahaan tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Menurut buku sutrisno (2009, hal.151) “ prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.” Sedangkan buku mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan bahawa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Thoha (2013, hal. 49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Effendi (2014, hal. 181) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan orang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku

yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Selain gaya kepemimpinan , lingkungan kerja penting bagi setiap pegawai untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan.

Menurut sunyoto (2013, hal. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut simanjuntak (2011, hal. 86) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang di terapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi masalah yang harus di perhatikan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan prestasi kerja seorang pegawai. Seperti pada Dinas Pariwisata Kota Medan yang merupakan unsur pelaksana teknis pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah di bidang Pariwisata, gaya kepemimpinan dalam lembaga ini masih pilih kasih adanya ketidak seragaman pemberian motivasi oleh atasan terhadap pegawainya sehingga terjadi kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja.

Hal ini juga berdampak pada penilaian pemimpin terhadap prestasi kerja yang di lakukan pegawai karena kesalah pahaman dalam penyampaian informasi yang tidak jelas dari pimpinan akibatnya juga para pegawai hanya menunggu

perintah dari pimpinan dan jika tidak ada pekerjaan maka mereka lebih banyak mengobrol dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan dan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Adanya ketidak seragaman pemberian motivasi oleh atasan terhadap pegawainya
2. Masih sering menunggu perintah dari atasan dan jika tidak ada pekerjaan maka mereka lebih banyak mengobrol dengan rekan kerjanya
3. Kurangnya ketidak puasan pegawai dengan hasil penilaian prestasi kerja yang diberikan pimpinan terhadap pegawai
4. Kesalah pahaman dalam penyampaian informasi yang tidak jelas

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

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu, modal sumber daya manusia (SDM), kepuasan materi dan non materi, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja, komunikasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan

- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan

## 2. Manfaat penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada Dinas Pariwisata Kota Medan adalah:

### 1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen Dinas Pariwisata Kota Medan untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia..

#### a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena

yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat praktis

1. Menambah wawasan dan pengalaman bagi penelitian.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan.
3. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Suatu Perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Karena kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat ditunjukkan dengan adanya prestasi kerja dari masing-masing pegawai. Apabila pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya dan apabila pegawai mempunyai prestasi kerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut buku sutrisno (2009, hal.151) “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.” Sedangkan buku mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Bernadin dan Russel 1993 dalam buku Sutrisno (2009, hal.150) “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja, prestasi kerja selalu dijadikan suatu tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Byar dan Rue dalam buku sutrisno (2009, hal.151) mengemukakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut buku Mangkunegara (2013, hal.67) faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Human Performance = Ability + Motivation
- b. Motivation = Attitude + Situation
- c. Ability = Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

**c. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut sutrisno (2009, hal.152) bahwa indikator prestasi kerja yaitu:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal sikap.

4. Kecelakaan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2013, hal. 49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Menurut Effendi (2014, hal. 181) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Menurut Siagian (2009, hal. 46) Gaya Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistik dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi.

Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan ini, mereka mengidentifikasi dua kategori gaya

yang ekstrem yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otokritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2013, hal. 49)

Menurut sutrisno (2009, hal. 232) seorang pemimpin tidak mungkin dapat menyelesaikan sendiri seluruh pekerjaannya. Karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuan. Oleh sebab itu. Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Melihat fakta riil yang banyak terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinan sangat tergantung pada pola organisasi yang dilingkupinya

Banyak para ahli mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya setiawan dan muhith (2013, hal. 32) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu faktor kemampuan individu, faktor jabatan, faktor situasi dan kondisi. Menurut Davis (Ipan, 2014) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kecerdasan, motivasi, hubungan manusiawi.

### c. Gaya Kepemimpinan

Jika melihat gaya kepemimpinan dalam organisasi saat ini, banyak yang mengemukakan berbagai jenis gaya-gaya kepemimpinan untuk mencapai target mereka dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi diantaranya Robins (Tampi, 2014, hal. 4) yaitu kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner, gaya kepemimpinan partisipatif. Ghazali (2005, hal. 105) ada 2 macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan klasik dan gaya kepemimpinan *managerial grid*

Menurut Siagian (2009) macam-macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan Otokratis, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Tohardi (Sutrisno, 2010, hal. 242) menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan *persuasive*, gaya kepemimpinan *refresif*, gaya kepemimpinan *partisipatif*, gaya kepemimpinan *inovatif*, gaya kepemimpinan *investigative*, gaya kepemimpinan *insektif*, gaya kepemimpinan *motivatif*, gaya kepemimpinan *naratif*, gaya kepemimpinan *edukatif*.

### d. Indikator Gaya kepemimpinan

Indikator merupakan suatu alat ukur atau suatu acuan yang dapat menunjukkan perubahan yang terjadi pada suatu bidang tertentu. Berikut merupakan macam-macam dari indikator gaya kepemimpinan

menurut beberapa ahli, diantaranya Thoha (2013, hal. 57) mengatakan indikator gaya kepemimpinan, yaitu eksekutif, pencinta pengembangan, otokratis, birokrat.

Pandangan kartono (Danuarta, 2014) indikator gaya kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian. Sedangkan menurut Wirawan (2013, hal. 360) ada beberapa indikator dari gaya kepemimpinan, yaitu penyelesaian konflik, inisiatif, advokasi, kritik.

### **3. Lingkungan Kerja**

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

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Adapun menurut Edy sutrisno (2010, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan saraa dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut sunyoto (2013, hal. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut simanjuntak (2011, hal. 86) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari teori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Sedarmayanti (2011, hal. 28-35) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja



6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat kesemalatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah keseimbangan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan

dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya. Baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencermaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan

lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadana lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaimua musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keaman di Tempar Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

#### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut sunyoto (2013, hal. 38-42) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

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

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk

pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4) Penerangan

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

#### 5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan peraturan suhu udara.

#### 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan

semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja**

Menurut Thoha (2013, hal. 49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya

Hasil penelitian Azwar (2009) menyimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

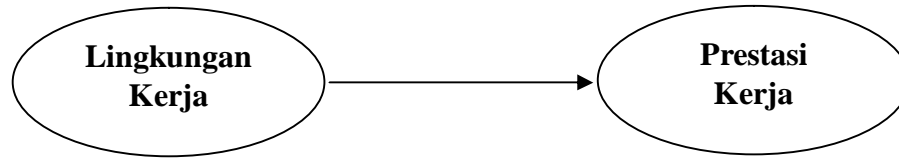


**Gambar II-2 Pradigma Penelitian**

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja**

Adapun menurut Edy sutrisno (2010, hal. 118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Hasil penelitian Yoharnita Nur Fitriana (2013) menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.



**Gambar II-1 Pradigma Penelitian**

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja**

Untuk dapat mengetahui pegawai berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya banyak faktor yang mempengaruhi hasil dari pekerjaan tersebut diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dari pegawai tersebut.

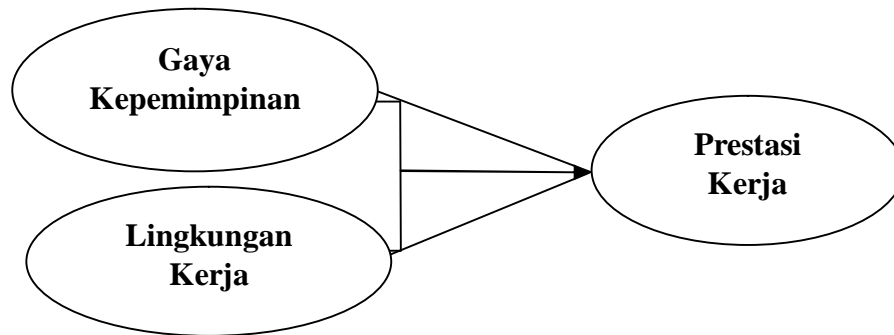
Menurut Effendi (2014, hal. 181) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Menurut sunyoto (2013, hal. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 2 variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diperkirakan mempengaruhi prestasi kerja.



Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar II-3 Pradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada metodologi yang digunakan, karena metodologi pada dasarnya adalah cara yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, pemilihan metodologi perlu dilakukan dengan cara cermat dan hati-hati.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data Asosiatif. Pendekatan menurut Sugiyono, (2012, hal.55) “adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel.

#### **B. Defenisi Operasional**

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

##### **1. Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)**

Menurut buku sutrisno (2009, hal.151) “ prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

**Tabel III-1**  
**Indikator Prestasi Kerja**

NO	Indikator
1	Hasil Kerja
2	Pengetahuan Pekerjaan
3	Inisiatif
4	Kecelakaan Mental
5	Sikap
6	Lingkungan Waktu dan Absensi

Sumber: Menurut sutrisno (2009, hal.152)

## 2. Gaya Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013, hal. 49) Gaya Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

**Tabel III-2**  
**Indikator Gaya Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator
1	Eksekutif
2	Pecinta Pengembangan
3	Otokratis
4	Birokrat

Sumber: Menurut Thoha (2013, hal. 57)

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut sunyoto (2013, hal. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas bekerja.

**Tabel III – 3**

#### **Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Hubungan Pegawai
2	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

Sumber: Menurut sunyoto (2013, hal. 38)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **a. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Medan jl. Prof. H. M. Yamin, SH No. 40

#### **b. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Februari 2017 sampai bulan April 2017. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut

**Tabel III – 4**  
**Pelaksanaan Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																		
	Mei			Juni			Juli			Agustus			September			Oktober			
Pra riset																			
Pengajuan judul																			
Pembuatan proposal																			
Seminar Proposal																			
Pengumpulan Data																			
Penyusunan Skripsi																			
Bimbingan Skripsi																			
SidangMeja Hijau																			

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Pariwisata Kota Medan dengan perincian sebagai berikut :

- a) Seksi Pengembangan Daya Tarik Wisata : 11 orang pegawai
- b) Seksi Pengembangan Kawasan Pariwisata : 10 orang pegawai

- c) Seksi Pengembangan Industri Pariwisata : 10 orang pegawai
- d) Seksi Strategi Pemasaran dan Brand Pariwisata : 11 orang pegawai
- e) Seksi Promosi Pariwisata : 9 orang pegawai
- f) Seksi Pengembangan Industri Pariwisata : 11 orang pegawai
- g) Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur : 12 orang pegawai
- h) Seksi Akses Permodalan dan Pemasaran : 11 orang pegawai
- i) Seksi Penyuluhan dan Fasilitasi Hak Kekayaan Intelektual dan Hubungan antara Lembaga dan wilayah : 10 orang pegawai
- Total : 95 orang pegawai

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 95 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014, hal. 41) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2014, hal. 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 95 orang pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan untuk dijadikan sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada pegawai. Wawancara dilakukan kepada pegawai dibagian lapangan dan produksi yang ada.
2. Studi Dokumentasi Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen-dokumen tertentu, terdapat dua macam dokumen, yakni dokumen primer dan dokumen skunder. Dokumen primer merupakan yang ditulis oleh orang yang secara langsung mengalami suatu peristiwa. Dokumen skunder adalah dokumen yang ditulis oleh orang lain yang mendapat cerita dari pelaku peristiwa.
3. *Questioner* (angket), yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada setiap pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan, untuk mengetahui pendapat mereka tentang variable yang diteliti, dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi jawaban sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel III-2

## Skala Likert

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

## a. Uji Validitas Data dan Instrumen

Untuk mengetahui validitas setiap butir pertanyaan, dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*:

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

Keterangan:

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan butir x atau y

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum x_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

$\sum y_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y x atau y

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.79) langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi diatas adalah:



- a) Korelasikan skor-skor atau nomor angket dengan skor total seluruh item.
- b) Jika korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- c) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket

#### **b. Uji Reabilitas**

Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reabilitas dengan menggunakan teknik teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_n^2$  = Jumlah varians butir

$s_1^2$  = Varians total

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.87) nilai kritik dari reabilitas dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel.

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai t-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas lebih kecil dari nilai t-tabel maka suatu instrument adalah tidak reliabel

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono, (2013 hal.192)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

x<sub>1</sub> = Gaya Gaya Kepemimpinan

x<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

**a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat menggunakan analisis statistic dan analisis grafik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis statistic dan analisis grafik, untuk uji normalitas dengan analisis statistic dapat menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dan untuk analisis grafik dapat melihat grafik Normal P-P plot.

**b. Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variable bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi dikorelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,05$  atau sama dengan  $VIF > 5$  hal ini didukung oleh pendapat menurut Hines dan Montgomery dalam Juliandi, dkk (2014) cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Facktor/ VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya

tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

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

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Persial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t, Sugiyono (2012, hal.250) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

## 1) Bentuk pengujian

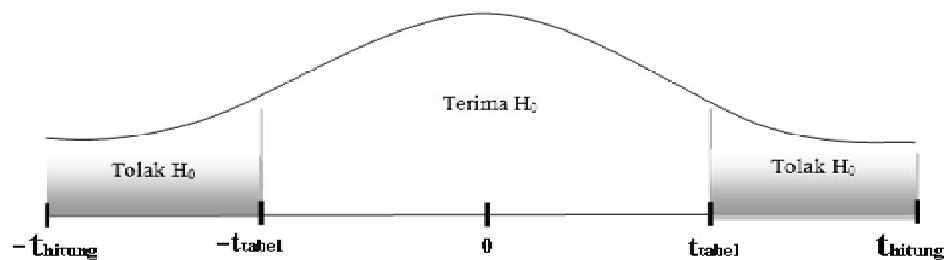
$H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y).

$H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

## 2) Kreteria pengambilan keputusan

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

$H_0$  ditolak jika : 1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2.  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

## b. Uji Secara Simultan (Uji- F)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan Rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 257)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

- $n$  = Jumlah sampel
- $R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan.
- $F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

1) Bentuk Pengujiannya adalah :

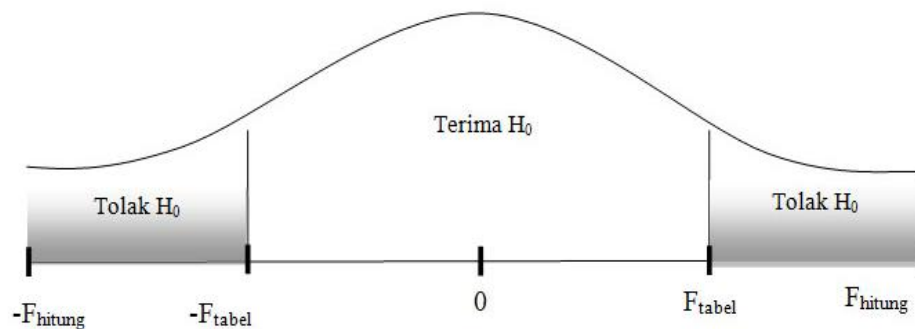
$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y

2) Kreteria Pengujian

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

$H_0$  di terima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 3. Koefisien Determinasi

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 (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 95 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Medan. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 95 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya pegawai di Perusahaan Pelabuhan Indonesia. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian



### a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 95 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV-1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	16 orang	27%
2	Laki-Laki	79 orang	73%
	Jumlah	95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 16 orang (27%) dan laki-laki 79 orang (73%). Persentase pegawai antara pelanggan laki-laki dan pegawai perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Prestasi kerja.

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 -30 tahun	5 orang	9%
2	31-40 tahun	20 orang	34%
3	40 tahun ke atas	70 orang	57%
	Jumlah	95 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki Prestasi kerja.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	3 orang	6%
2	Diploma	5 orang	10%
3	S1	83 orang	70%
4	S2	4 orang	14%
	JUMLAH	95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 83 orang (9560%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu prestasi kerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel IV-4**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Tabel IV-5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	31	36	62	3	5	1	2	0	0,00	95	100
2	6	10	31	53	18	31	3	5	0	0,00	95	100
3	7	12	28	48	12	21	9	16	2	3,45	95	100
4	3	5	31	53	17	29	7	12	0	0,00	95	100
5	22	38	20	34	14	24	2	3	0	0,00	95	100
6	22	38	23	40	8	14	5	9	0	0,00	95	100
7	20	34	25	43	8	14	5	9	0	0,00	95	100
8	7	12	27	47	16	28	7	12	1	1,72	95	100
9	5	9	39	67	11	19	3	5	0	0,00	95	100
10	23	40	26	45	9	16	0	0	0	0,00	95	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Pimpinan Perusahaan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, responden menjawab setuju 62%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas, responden menjawab sangat setuju 53%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan responden menjawab setuju 48%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya, responden menjawab setuju 53%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan dalam memberikan bonus berdasarkan pada prestasi kerja bawahannya, responden menjawab sangat setuju 38%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan menyampaikan visi dan misi-nya secara jelas kepada bawahannya, responden menjawab setuju 40%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan mempunyai ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan, responden menjawab setuju 43%.
- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana, responden menjawab sangat setuju 47%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu mendorong bawahannya untuk lebih kreatif dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 67%.

10) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu mendorong bawahannya untuk lebih cermat dalam menyelesaikan permasalahan, responden menjawab setuju 45%.

**Tabel IV-6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan kerja**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	19	42	72	2	3	2	3	1	2	95	100
2	9	16	30	52	14	24	3	5	2	3	95	100
3	11	19	42	72	2	3	2	3	1	2	95	100
4	9	16	30	52	14	24	3	5	2	3	95	100
5	12	21	27	47	6	10	2	3	0	0	95	100
6	18	31	28	48	8	14	3	5	1	2	95	100
7	29	50	25	43	4	7	0	0	0	0	95	100
8	12	21	27	47	11	19	4	7	4	7	95	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Penerangan lampu di dalam ruangan sudah memadai., responden menjawab setuju 72%.
- 2) Jawaban responden tentang Pencahayaan di tempat kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 52%.
- 3) Jawaban responden tentang Ruangan yang sejuk didalam kantor membuat kenyamanan dalam bekerja. responden menjawab setuju 72%.
- 4) Jawaban responden tentang Air Conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja., responden menjawab setuju 52%.

- 5) Jawaban responden tentang Suasana lingkungan kerja terhindar dari suara bising., responden menjawab setuju 47%.
- 6) Jawaban responden tentang Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang Warna pada dinding ruang kerja dapat membuat kenyamanan dalam bekerja., responden menjawab sangat setuju 50%.
- 8) Jawaban responden tentang Warna cat yang cerah dapat membuat semangat dalam bekerja, responden menjawab setuju 47%.

### c. Variabel Prestasi kerja

**Tabel IV-7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Prestasi kerja**

No pernya Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17	35	60	9	16	2	3	2	3	95	100
2	8	14	36	62	10	17	4	7	0	0	95	100
3	11	19	33	57	12	21	2	3	0	0	95	100
4	5	9	36	62	15	26	2	3	0	0	95	100
5	28	48	27	47	2	3	1	2	0	0	95	100
6	18	31	19	33	14	24	7	12	0	0	95	100
7	9	16	22	38	15	26	10	17	2	3	95	100
8	1	2	18	31	27	47	11	19	1	2	95	100
9	6	10	32	55	17	29	3	5	0	0	95	100
10	16	28	32	55	9	16	1	2	0	0	95	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Pimpinan Anda mengakui hasil pekerjaan anda, responden menjawab setuju 60%
- 2) Jawaban responden tentang Pekerjaan Anda dapat memberikan contoh kepada pegawai lain, responden menjawab setuju 62%
- 3) Jawaban responden tentang Anda memiliki prestasi kerja di kantor anda responden menjawab setuju 57%
- 4) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 62%
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju 48%
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menambah pekerjaan apabila waktu jam kerja sudah selesai menjawab setuju 33%
- 7) Jawaban responden Anda dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 38%
- 8) Jawaban responden tentang Anda dapat menerima saran dari rekan kerja anda, responden menjawab setuju 31%.
- 9) Jawaban responden tentang Anda selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai responden menjawab setuju 55%.
- 10) Jawaban responden tentang Anda selalu menaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan responden menjawab setuju 55%

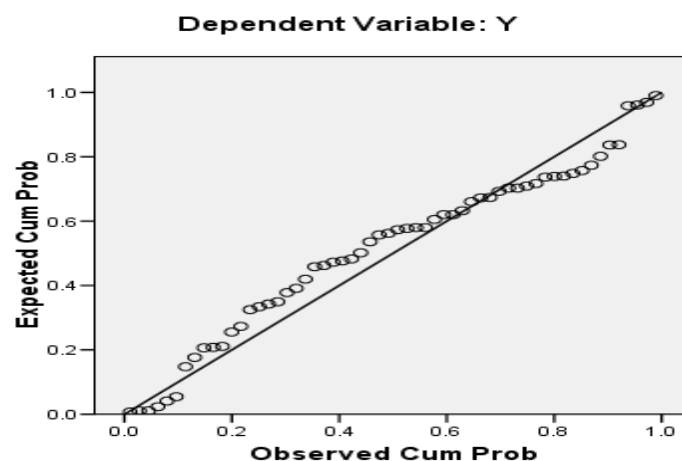
## 2. Menguji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV.1**  
**P-Plot**

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.



### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005, hal.91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients(a)**

Mode 1		T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,233	.030		
	X1	14,228	.000	1.000	1.000
	X2	2,470	.017	1.000	1.000

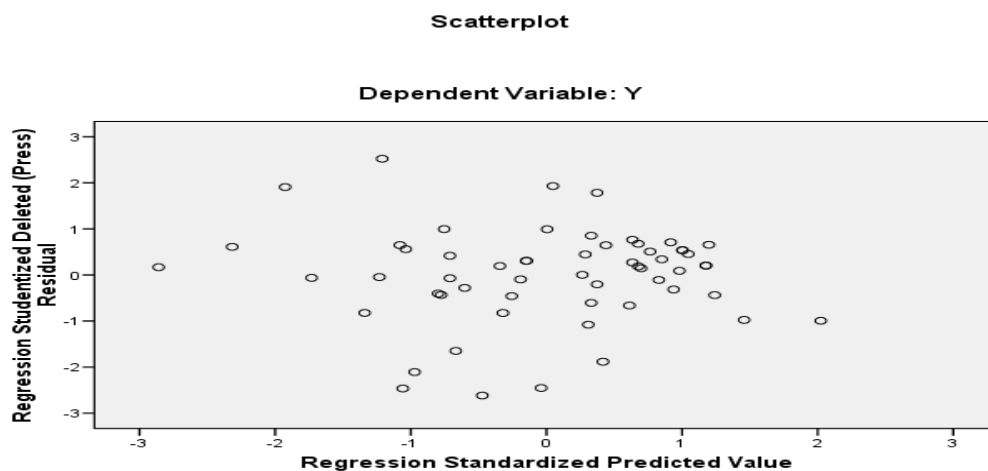
a Dependent Variable: Y

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai  $VIF < 10$  hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005, hal.105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV.2**  
**Scater Plot**

Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja serta satu variabel dependen yaitu prestasi kerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

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

**Tabel IV.9**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,281	3,708		2,233	,030
	X1	,941	,066	,879	14,228	,000
	X2	,171	,069	,153	2,470	,017

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,281 + 0,941X_1 + 0,171X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 8,281 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah nol (0) maka nilai prestasi kerja sebesar 8,281.
2. 0,941 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan

ditingkatkan 100% maka nilai prestasi kerja akan bertambah bertambah 94,1%

3. 17,1 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka nilai prestasi kerja akan bertambah bertambah 17,1%.

#### b. Uji t

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

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $Sig > 0.05$ , maka  $H_0 =$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila  $sig < 0.05$ , maka  $H_0 =$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

**Tabel IV.10**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,281	3,708		2,233	,030
X1	,941	,066	,879	14,228	,000
X2	,171	,069	,153	2,470	,017

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan berdasarkan uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,228 > 1,671$ ) dan  $t_{sig} < sig$  ( $Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$ ).

dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

## 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,470 > 1,671$ ) dan  $t_{sig} < sig$  ( $Sig$   $0.000 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

### c. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2006, hal. 223 )

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

**Tabel IV.11**  
**Uji F**  
**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885,663	2	442,832	103,561	,000(a)
	Residual	235,182	92	4,276		
	Total	1120,845	94			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $103,561$ ) dan  $F_{sig} < Sig$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

#### d. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel IV.12**  
**Uji Determinasi**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,889(a)	,790	,783	2,06786	1,320

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0,783 dan hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 78,3% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan berdasarkan uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,228 > 1,671$ ) dan  $t_{sig} < sig$  (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Seperti yang di kemukakan oleh hendriawan (2014, hal 54) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Gaya Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi,

menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat pegawai lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, tersebut berdampak pada prestasi kerjanya.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,470 > 1,671$ ) dan  $t_{sig} < sig$  (Sig  $0.000 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal 85) menyatakan bahwa “ lingkungan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja”.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja**

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $103,561$ ) dan  $F_{sig} < Sig$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana Gaya Kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati lingkungan kerja dalam pekerjaannya dari pada balas jasa.

Diatmika (2013) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial”. Suryaningsih (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.”



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan
3. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pariwisata Kota Medan

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar terciptanya prestasi kerja pegawai yang lebih baik lagi
2. Lingkungan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan seharusnya ditingkatkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin, (2009) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Effendi, Sofian, Tukiran, (2014) *Metode Penelitian survei*. Jakarta: Penerbit LP3ES
- Ghozali, Imam, (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Mankunegara, AA. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Thoha, (2013) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Simanjuntak, Payaman J, (2011) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sedarmayanti, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setiawan, Agus B dan Muhith, (2013) *Transformasi Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Soerdaryono, (2000) *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Depdikbud
- Siagian, Sondang P, (2009) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kinerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Stephen P, Robbins, (2006) *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan, 10th*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Sugiyono, (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenambelasan*. Bandung, Alsebeta.
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2013) *Teori, Koersioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*, Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.
- Sutrisno, Edy, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Nur Fitriani, Yoharnita, (2013) *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di PT. PJB Service Sidoarjo*, Skripsi, Prodi Psikologi Institut Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Tampi, (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Indonesia. TB. Journal "Acta Diurna" Volume III. Diakses Tanggal 10 Desember 2015.