

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) KANWIL I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh

Nama : Tommy Rizdwansyah
NPM : 1305160622
Program Studi : Manajemen

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

ABSTRAK

Tommy Rizdwansyah (1305160622) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Skripsi. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan, karena kurang dari 100 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur yang penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis karena dengan berkah dan rahmat-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi.

Proposal skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari akan ketidaksempurnaan proposal skripsi ini, untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta (Zam-Zam dan Rosmalia), yang telah memberikan kasih sayang serta dukungan moril kepada penulis. Begitu juga kepada kakak dan kakanda terkasih yang selalu memberi motivasi serta doa yang diberikan kepada penulis.

2. Bapak Drs. Agussani, MAP, selaku rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Rahmat Bahagia Siregar, SE, M.Si, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian proposal skripsi ini.
6. Bapak Ketut Suhardiono, selaku pemimpin PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
7. Bapak Jansen Keliat, SE selaku manajer Deputy Bisnis I Medan.
8. Bapak Lintong P. Panjaitan selaku Kepala Humas PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
9. Pimpinan dan seluruh staff pegawai yang ada di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, Kak Enda, Bapak Toni, bang Alfon, bang Taqim, Bapak Ongal, dan Bapak Richard(logistic).
10. Kepada sahabatku Muhammad Yusuf, Ramadhan Iskandar, Regi, Arigam serta seluruh kelas J-Pagi Angkatan 2013 yang telah memberikan semangat dan motivasi.
11. Terima kasih kepada Fitra Fadhilla atas segala daya upaya yang telah membantu dan memberi semangat.

Demikian dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan

keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, dan bagi perkembangan ilmu oengetahuan khususnya dibagian ilmu ekonomi dan bisnis.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2017

TOMMY RIZDWANSYAH

1305160622

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Pentingnya Kinerja Karyawan	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
d. Indikator Kinerja	10
2. Kepemimpinan	11
a. Pengertian Kepemimpinan	11
b. Pentingnya Peran Pemimpin dalam Organisasi	12
c. Tipe Kepemimpinan	13
d. Faktor-Faktor Kepemimpinan	13
e. Indikator Kepemimpinan	14
3. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	16
c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	17
B. Kerangka Konseptual.....	18
1. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.....	18

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
C. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Defenisi Operasional	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	24
D. Populasi dan Sampel	25
1. Populasi	25
2. Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Kuesioner (Angket).....	27
2. Wawancara	30
3. Studi Dokumentasi	30
F. Teknik Analisis Data.....	30
1. Asumsi Klasik	30
2. Regresi Linier Berganda	32
3. Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Penelitian	37
a. Deskripsi variabel Penelitian	39
2. Analisis Data	43
a. Uji Asumsi Klasik.....	43
b. Analisis Regresi Linier Sederhana	50
B. Pembahasan.....	57
1. Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .	57
2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
3. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
---	-----------

A. Kesimpulan	60
---------------------	----

B. Saran.....	60
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i>	44
Gambar IV.2	Grafik Histogram	45
Gambar IV.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	48
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1	53
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis 2	54
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis 3	55
Gambar IV.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	48
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1	53
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis 2	54
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis 3	55

DAFTAR TABEL

Tabel IV-1	Skala Pengukuran Likert	37
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel IV-5	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja).....	39
Tabel VI.6	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	41
Tabel VI-7	Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	42
Gambar IV.1	Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	44
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov (K-S).....	46
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel IV.10	Tingkat Autokorelasi (Durbin Watson)	49
Tabel IV.11	Hasil Uji Autokorelasi Model Summaryb	49
Tabel IV.12	Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficientsa	51
Tabel IV.13	Hasil Uji t Coefficientsa	52
Tabel IV.15	Koefisien Determinasi Model Summaryb	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah maupun perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Namun, perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak sesuai seperti yang diharapkan, perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim, maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitatif yang lebih baik.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan. Menurut Davis Mangkunegara (2009, hal. 67) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor kepemimpinan.

Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya.

Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh penulis yang dapat dilihat permasalahan didalam perusahaan tersebut yaitu salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, persoalan berikutnya adalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak maksimal dari yang diharapkan karyawan dari segi jumlah dan ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan

harus kreatif dalam melakukan pekerjaan agar kinerja yang diperoleh karyawan baik. Selanjutnya hasil yang didapat dari survei karyawan diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak sesuai dengan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, kurangnya pengkoordinasian pimpinan kepada karyawannya dalam pelaksanaan tugas sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya karyawan merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan AC yang kurang dingin dan komputer yang masih ketinggalan jaman.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan melihat uraian pada latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Kinerja karyawan masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak maksimal dari yang diharapkan, dari segi jumlah dan ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan karyawan harus kreatif dalam melakukan pekerjaan agar kinerja yang diperoleh karyawan baik.

2. Kurang pengkoordinasian atasan kepada karyawannya dalam pelaksanaan tugas sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Karyawan merasa kondisi lingkungan kerja masih kurang baik, dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan AC yang kurang dingin serta komputer yang sudah ketinggalan jaman.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan seorang penulis dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis untuk menghindari ketidakjelasan dalam pembahasan maka penulis membatasi tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap fisik kinerja karyawan tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?
- 3) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

2. Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan dapat memberikan masukan untuk perbaikan dan penyempurnaan terhadap kekurangan yang mungkin ada pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
- b. Sebagai sumbangan untuk perpustakaan terutama kepada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berminat untuk mengembangkan pengetahuan di bidangnya serta untuk memperluas cakrawala pemikiran penulis dalam bidang ilmu ekonomi.
- c. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak tertentu yang berwenang terhadap pemecahan masalah yang sama di kantor instansi daerah lain.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi di penelitian selanjutnya.

- e. Sebagai memenuhi salah satu ketentuan akademik, yaitu melengkapi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) adalah kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Handoko (2011, hal. 135) kinerja adalah sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal. 9) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa teori diatas dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

b. Pentingnya Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuan sendiri.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktifitas organisasi dapat berupa pengolahan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2009, hal. 67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$Ability = Knowledge + Skill$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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 di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

3. Faktor Kepemimpinan

Pimpinan merupakan penggerak dan penentu arah tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat diukur dari efektivitas kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mau dan mampu berperan sesuai fungsinya secara optimal kearah tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal motivasi kerja, pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga bawahan tersebut mempunyai motivasi untuk berkerja dengan baik dan lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik, akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Faktor individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.

5. Faktor psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat Mangkunegara (2009, hal. 75) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas Kerja

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

3. Kehandalan

Kehandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain.

4. Kepemimpinan

f. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan salah satu intisari dari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi didalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Menurut Siswanto (2005, hal. 169) dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Fahmi (2013, hal.15) kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan.

Selain itu menurut Anoaga (1992) dalam Sutrisno (2009, hal. 214)mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dari keseluruhan teori diatas bahwasanya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang atasan ataupun pimpinan membawakan diri agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan perintah.

g. Pentingnya Peran Pemimpin dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok (Ghiselli dan Brown, 1973) dalam Sutrisno (2009,hal. 219)

Menurut Sutrisno (2009,hal. 219) pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar

organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, dan dalam kancah pengambilan keputusan.

h. Tipe Kepemimpinan

Untuk pemimpin yang ingin berhasil dalam memimpin, harus mampu menerapkan sikap kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula. Dari berbagai literatur dalam dan luar negeri yang di peroleh ada banyak tipe pemimpin. Dengan berbagai macam tipe kepemimpinan yang ada maka setiap pimpinan harusnya mampu menjadi pimpinan yang berkompeten dan dapat diterima setiap orang yang dipimpinya.

Pada hakekatnya untuk memimpin seseorang harus bisa membaca setiap situasi dan kondisi, mampu menafsirkan setiap keadaan agar pada penerapan sikap dengan hak wewenang tidak ada kesalahan dalam penerapannya. Untuk itu dalam memimpin harus bisa menerapkan tipe kepemimpinan situasional agar setiap waktu dapat diterima para bawahan, karena tipe kepemimpinan situasional adalah tipe kepemimpinan yang fleksibel, menyelesaikan masalah berdasarkan keadaan yang saat itu terjadi.

i. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Hasibuan (2007, hal. 203) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan

partisipasi memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kerja karyawan rendah.

Moehariono (2012,hal. 380-381) kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subyek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Handoko (2012, hal. 307) berpendapat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya dalam mengarahkan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan.
2. Bawahan adalah orang yang menerima arahan dari pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan.
3. Situasi adalah keadaan dimana pemimpin maupun bawahan sama-sama menyesuaikan diri dalam menerapkan dan menerima wewenang tersebut.

j. Indikator Kepemimpinan

Adapun beberapa indikator yang dapat dilihat dari seorang pemimpin yakni menurut Handoko (2012, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan,kepercayaan diri, dan inisiatif. Berdasarkan indikator kepemimpinan yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisor ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen terutama pengarahan dan pengawasan kerja orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan yakni kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat
5. Kepercayaan diri yakni pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif yakni kemampuan untuk bertindak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara 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.

Menurut Stewart (2012, hal. 2) lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Menurut Ahyari (2012, hal. 12) lingkungan kerja adalah bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal. 26) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, yang keberadaannya penting untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama dalam menunjang tingkat kinerja karyawan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2012, hal. 22-23) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

- a) Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.

- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid/musholla.
- g) Tersedianya sarana angkutan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2011, hal. 21), faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu :

- 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) Keamanan di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja

Menurut Setiawan dalam Nala (2010, hal. 83) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Temperatur
- 3) Sirkulasi Udara
- 4) Kebisingan

Menurut Wursanto (2009, hal. 65) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana kerja
- 3) System pemberian imbalan
- 4) Perlakuan dengan baik
- 5) Ada rasa aman dari karyawan
- 6) Hubungan yang serasi antar karyawan
- 7) Perlakuan secara adil

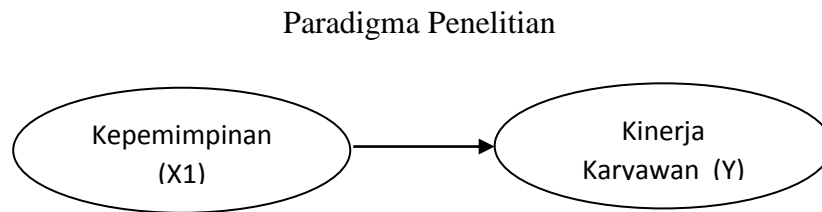
D. Kerangka Konseptual

4. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang baik.

Menurut Wibowo (2014, hal. 94) menyatakan bahwa “kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi

kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.



Gambar II. 1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

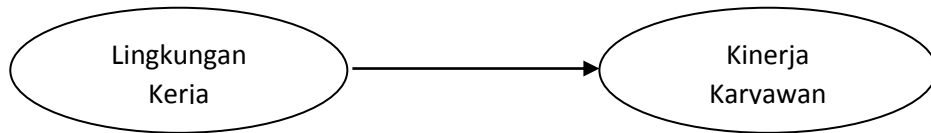
Lingkungan kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan bersih bagi karyawan maka karyawan akan semangat mengerjakan pekerjaan, maka kinerja pada karyawan akan baik.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 26) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maka kinerja karyawan akan baik sehingga dapat

disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara secara simultan terhadap kinerja dapat diterima.

Paradigma Penelitian

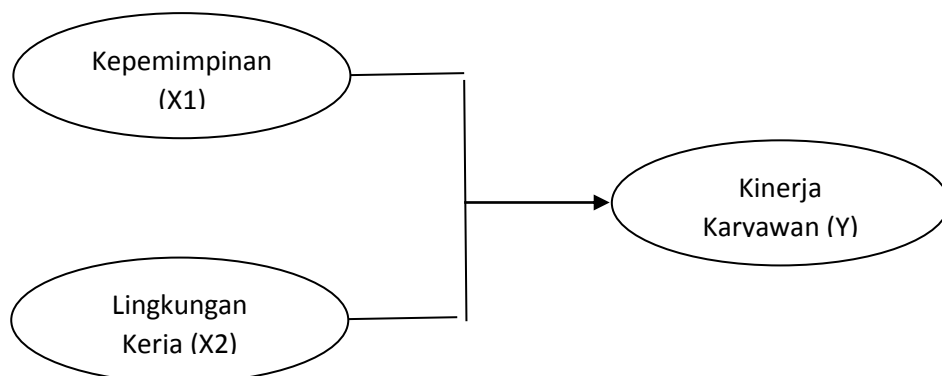


Gambar II. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan fasilitas yang terpenuhi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dapat mempercepat tercapainya sasaran perusahaan.

Paradigma Penelitian



Gambar II. 3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

d.Hipotesis

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

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1

Indikator Kinerja

NO	INDIKATOR
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan
4	Sikap

Mangkunegara (2012, hal 75)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama. Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko (2012, hal. 297) sebagai berikut :

Tabel III. 2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator	Nomor Item
1.	Kepemimpinan	1
2.	Kebutuhan akan prestasi	2
3.	Kecerdasan	3
4.	Ketegasan	4
5.	Percaya diri	5
6.	Inisiatif	6

3.Lingkungan Kerja

Sutrisno (2009, hal. 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Tabel III. 3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan
2.	Temperatur
3.	Sirkulasi Udara
4.	Komputer Yang Kurang Memadai

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, penulis memilih lokasi penelitian adalah PT. Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil I Medan, dan penelitian ini direncanakan mulai bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017. Adapun skedul penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel III-4

Skedul Penelitian

Kegiatan	Bulan																Ket				
	Juni				Juli				Agustus				Septemb er					Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
Riset pendahuluan	■	■																			2 minggu
Pengajuan judul			■																		1 minggu
Penyusunan instrument				■	■	■	■	■													1 minggu
Penyusunan proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					11 minggu
Seminar proposal															■						1 Hari
Pengolahan data															■	■					3 minggu
Analisis data															■	■					2 minggu
Penyusunan skripsi dan bimbingan																■	■	■	■	■	5 minggu
Sidang																				■	1 Hari

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.117) 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 yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil I Medan, dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 70 orang.

TABEL III-5

Jumlah Populasi/Pegawai

No	Bagian/Departemen	Populasi/Pegawai
1	Logistik	11
2	SDM	10
3	Keuangan	9
4	PKBL	6
5	TI (Teknik Informan)	10
6	Dep. Bisnis Area I	8
7	Dep. Adm & Supporting	4
8	Inspektorat Wilayah	8
9	Penataan Outlet	4
Jumlah		70 Orang

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012, hal 116) “ mengatakan sampel adalah bagian dari jurnal dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan, karena kurang dari 100 orang maka

seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini membutuhkan data-data yang dapat dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dari hasil penelitian yang dilakukan. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2011, hal 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan adalah skala likert yang terdiri dari lima opsi jawaban, menurut Sugiyono (2011, hal 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Berikut bentuk dari skala likert:

Tabel III-7

Skala likert

Opsi jawaban	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam analisis uji data dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011, hal. 109) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini analisis validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid atau tidak valid. Untuk menghitung koefisien validitasnya, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XiYi) - (\sum Xi) (\sum Yi)}{\sqrt{\{n (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} \{n (\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2\}}} \text{ (Sugiyono: 2011, hal 182)}$$

Keterangan :

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

n = banyak pasangan pengamatan

$\sum xi$ = jumlah pengamatan variable X

$\sum yi$ = jumlah pengamatan variable Y

$(\sum xi^2)$ = jumlah kuadratpengamatan variable X

$(\sum yi^2)$ = jumlah kuadratpengamatan variable Y

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$\sum xi yi$ = jumlah hasil kali variable X dan Y

Dari r_{xy} yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan tabel harga kritis r product moment dengan taraf signifikan 5 %. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid. Dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel III-8

Hasil Uji instrument X_1 (Kepemimpinan)

No Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,716	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,710	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,715	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,541	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,730	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,725	0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III-8

Hasil Uji Instrument X_2 (Lingkungan Kerja)

No Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,635	0,195	0,002 < 0,05	Valid
Item 2	0,646	0,195	0,006 < 0,05	Valid
Item 3	0,541	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,548	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,596	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,557	0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III-9

Hasil Uji Instrument Y (Kinerja)

No Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,579	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,455	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,437	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,547	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,589	0,195	0,012 < 0,05	Valid
Item 6	0,298	0,195	0,010 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2017)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja) yang diuji, tidak semua butir mempunyai status valid, selanjutnya butir yang valid diatas akan diuji Reabilitasnya, pengujian Reabilitas akan dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha

b. Reliabilitas Tes

Menurut Arikunto, (2006, hal 196) persoalan reliabilitas tes berkisar sejauh mana tes dapat menunjukkan kestabilan skor atau kekonstanan hasil pengakuan untuk menguji reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dengan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 n = banyak butir pertanyaan atau butir soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian
 V_t^2 = varian total

r_{11} yang diperoleh dari hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} product moment dengan taraf signifikan 5%. Apabila $r_{11} > r_{tabel}$ maka soal instrumen tersebut reliabel.

Tabel IV-10

Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan	0,773	Reliabel
Lingkungan kerja	0,743	Reliabel
Kinerja	0,671	Reliabel

Sumber :Data Penelitian (2014)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa reabilitas instrument kepemimpinan (Variabel X_1) sebesar 0,741 (reliable), Instrument motivasi(Variabel X_2) sebesar 0,746 (reliable), dan instrument kinerja (Variabel Y) sebesar 0,738 (reliable).

2. **Wawancara**(*interview*), adalah teknik pengumpulan data secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil I Medan
3. **Studi dokumentasi** yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Asumsi Klasik

- a. **Imam ghozali (2005, hal 110)** menyatakan untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variable X_1 , dan X_2 dan variable Y untuk keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1) Uji normalitas *P-P Plot of Regression Standardizer Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau

grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalisasi.

2) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen atau keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variable bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 5$ maka terdapat masalah untuk multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah untuk multikolinearitas yang serius.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *scatterplot*.

Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono: 2002, hal 211})$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variable

X_1 = Kepemimpinan Kerja

X_2 = Lingkungan kerjaKaryawan

Jika $\alpha = 0,05$ dengan dk pembilang $k - 2$ dengan dk penyebut $n - k$ maka diperoleh $r_{tabel} = F_{0,005 (k - 2, n - k)}$ maka uji kekeliruan $F_{hitung} < F_{tabel}$ bahwa hipotesis diterima.

3. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian

ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (uji persial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2012 hal. 250)

Dimana :

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

t = yang selanjutnya dikonsultasikan dengan

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
2. 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.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni $sig-2 < tailed$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y, sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan

korelasi yakni *sig-2 tailed* > signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

a) Bentuk pengujian

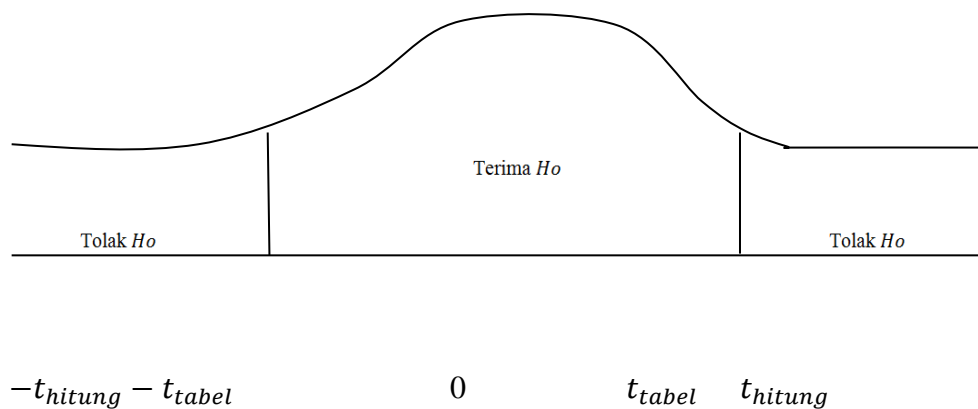
H_0 = tidak ada pengaruh antara *Kepemimpinan* dan *Lingkungan kerjaterhadapkinerja karyawan*

H_a = ada pengaruh antara *Kepemimpinan* dan *Lingkungan kerjaterhadapkinerjakaryawan*.

Keterangan :

f_{hitung} = hasil perhitungan korelasi *Kepemimpinan* dan *Lingkungan kerjaterhadapkinerja karyawan*.

f_{tabel} = nilai f dalam table z



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan uji F :

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

Dimana :

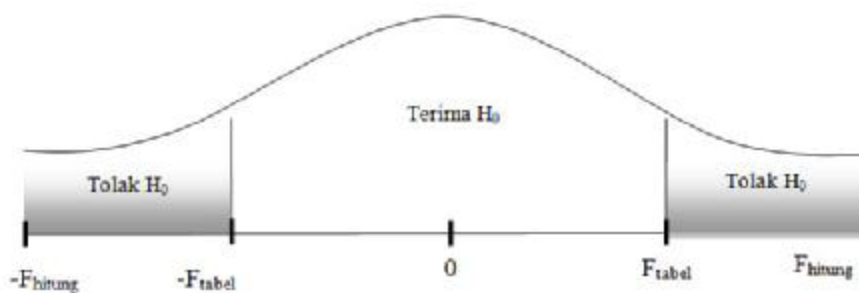
R = Koefisien Korelasi berganda

K = Jumlah Variabel Bebas

N = Sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. 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) kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel = variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memproduksivariasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical* ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2012 hal 277)

Diminta :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel X_1 , 6 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 6 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: sugiono (2006, hal 87)

Dan ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel system disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), maupun kinerja (Y)

b. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	40,0	40,0	40,0
	perempuan	42	60,0	60,0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Data di dalam table IV.2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 60%, sedangkan yang terkecil adalah responden laki-laki yakni 40%.

2) Usia

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21	12	17.0	17.0	17.0
	21-30	16	23.0	23.0	40.0
	31-40	17	24.0	24.0	64.0
	41-50	15	21.0	21.0	85.0
	>50	10	14.0	14.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Di dalam table IV.3 diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 24%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 21-30 tahun sebesar 23%, frekuensi mayoritas ketiga adalah 41-50 tahun sebesar 21%, frekuensi mayoritas keempat adalah <21 tahun sebesar 17.0%, dan frekuensi mayoritas ke empat adalah sebesar >50 tahun sebesar 14.8%.

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	14.0	14.0	14.0

D1-D3	17	24.0	24.0	38.0
S1-S3	43	62.0	62.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Di dalam table IV.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1-S3 sebesar 62.0%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan D1-D3 sebesar 24%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA sebesar 14%.

c. Deskripsi variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kinerja (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

1) Kinerja (Y)

Tabel IV-5

Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17,1	47	67,1	11	15,7	0	0	0	0	70	100
2	24	34,3	36	51,4	10	14,3	0	0	0	0	70	100
3	18	25,7	40	57,1	12	17,1	0	0	0	0	70	100
4	16	22,9	44	62,9	10	14,3	0	0	0	0	70	100
5	16	22,9	40	57,1	14	20,0	0	0	0	0	70	100

6	35	50,0	29	41,4	6	8,6	0	0	0	0	70	100
---	----	------	----	------	---	-----	---	---	---	---	----	-----

Sumber: Data diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Hasil yang baik dan benar dapat dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,1%.
- b) Jawaban responden tentang Target pekerjaan dapat dipenuhi dengan baik oleh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,4%.
- c) Jawaban responden tentang Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dapat dipenuhi oleh karyawan dapat dipenuhi dengan sangat baik oleh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
- d) Jawaban responden tentang Penghematan dan efisiensi pemanfaatan sumber daya dan fasilitas perusahaan ditanggapi beranekaragam oleh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,9%.
- e) Jawaban responden tentang Kemampuan individual karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan dari karyawan lain ditanggapi beranekaragam oleh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
- f) Jawaban responden tentang Rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan ditanggapi baik oleh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41,4%

2) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kepemimpinan yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI.6
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

ALTERNATIF JAWABAN X2												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	45,7	31	44,3	7	10,0	0	0	0	0	70	100
2	23	32,9	41	58,6	5	7,1	1	1,4		0	70	100
3	21	30,0	44	62,9	5	7,1	0	0	0	0	70	100
4	21	30,0	47	67,1	2	2,9	0	0	0	0	70	100
5	17	24,3	45	64,3	6	8,6	2	2,9	0	0	70	100
6	23	32,9	44	62,9	3	4,3	0	0	0	0	70	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Pimpinan mendorong agar karyawan berprestasi dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,7%.
- b) Jawaban responden tentang pimpinan sering memberikan arahan disertai motivasi dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 58,6%.
- c) Jawaban responden tentang pimpinan sering melakukan konsultasi dengan karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,9%.

- d) Jawaban responden tentang Pimpinan mau menerima saran dan masukan dari karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 67,1%
- e) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkembang, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3.
- f) Jawaban responden tentang Pimpinan memiliki keterampilan berkomunikasi dengan baik dan efektif baik secara vertikal maupun horizontal, sebagian besar responden menjawab setuju 62,9%.

3) Lingkjungan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum didalam table sebagai berikut:

Tabel VI-7

Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

ALTERNATIF JAWABAN X2												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	45,7	31	44,3	7	10,0	0	0	0	0	70	100
2	23	32,9	41	58,6	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
3	21	30,0	44	62,9	5	7,1	0	0	0	0	70	100
4	21	30,0	47	67,1	2	2,9	0	0	0	0	70	100
5	17	24,3	45	64,3	6	8,6	2	2,9	0	0	70	100
6	23	32,9	44	62,9	3	4,3	0	0	0	0	70	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari uraian diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman di meja dan kursi tempat mereka bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 45,7%.
2. Jawaban responden tentang Saya merasa lingkungan kerja yang bersih akan mendukung hasil kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 44,3%
3. Jawaban responden tentang Saya merasa penerangan di tempat kerja yang cukup baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 62,9%
4. Jawaban responden tentang Saya merasa kondisi kerja sehingga membuat mereka merasa tenang, sebagian responden menjawab setuju sebesar 67,1%.
5. Jawaban responden tentang Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin tidak baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
6. Jawaban responden tentang hubungan antarsesama karyawan terjalin dengan harmonis, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,9%.

3. Analisis Data

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang *valid*. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah kedua asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

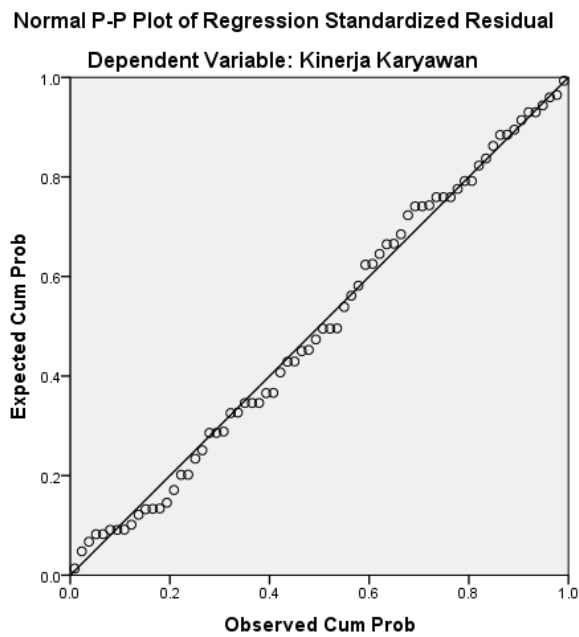
a) Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

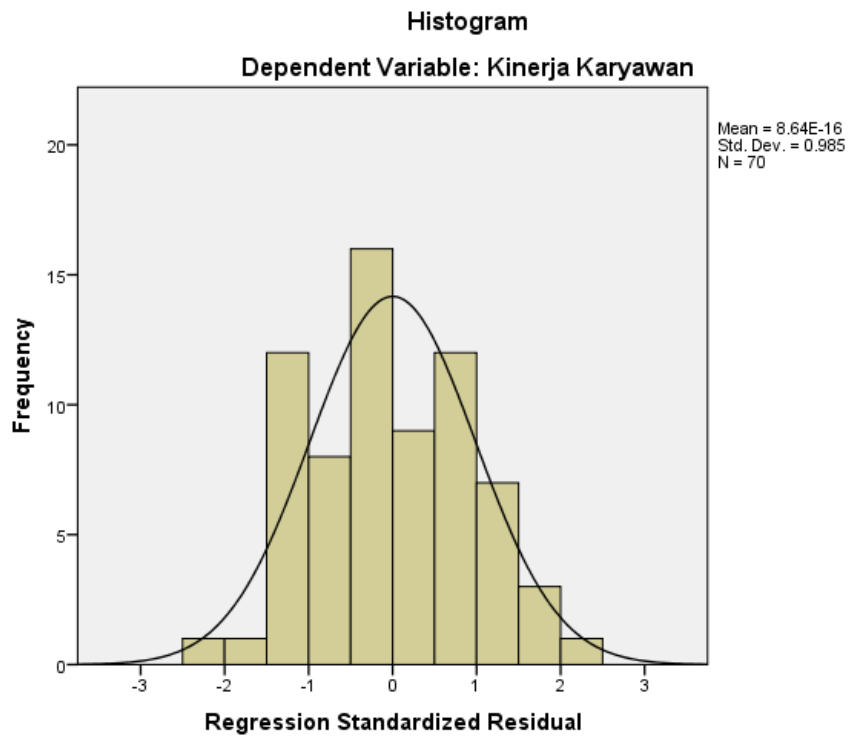
Gambar IV.1 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Berdasarkan Gambar IV.1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di daerah garis diagonal, walaupun terdapat beberapa titik yang terputus. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas dapat dinyatakan bahwa data regresi dalam penelitian ini hampir mendekati normal.

Gambar IV.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal. Hal itu ditunjukkan dengan bentuk kurva yang memiliki kemiringan cenderung berimbang antara sisi kiri dan kanan menyerupai bentuk lonceng yang hampir sempurna.

b) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) yaitu

dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan).

Kriteria lain yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika angka signifikansi $> 0,05$, maka data mempunyai distribusi normal.
- 2) Jika angka signifikansi $< 0,05$, maka data tidak mempunyai distribusi normal.

Adapun data tabel hasil pengujian *Kolmogorof Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.37709117
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.488
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Dari tabel IV.10 di atas diketahui bahwa hasil *Kolmogorof Smirnov* (K-S) variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja telah terdistribusi secara normal karena nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang ditetapkan dapat dilihat pada baris Asymp.Sig. (2-tailed), dimana nilainya adalah $0,971 > 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya $> 0,1$ atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel IV.11 berikut:

Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.449	2.228
Lingkungan Kerja	.449	2.228

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS (2017)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun, jika varians berbeda, maka disebut heterokedastisitas.

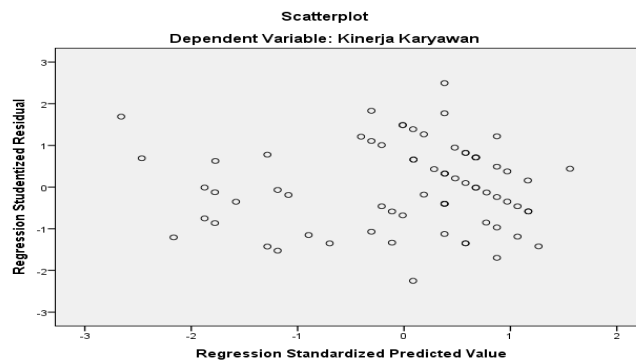
Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Adapun dasar pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian dapat dilihat berdasarkan gambar berikut:

Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Berdasarkan Gambar IV.3, grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak teratur, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau *cross sectional*. Hal ini mempunyai arti bahwa satu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun berikutnya.

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan Watson Statistik, yaitu dengan melihat koefisien korelasi *Durbin Watson*. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini, maka digunakan uji *Durbin Watson* dengan melihat koefisien korelasi *Durbin Watson* test pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Tingkat Autokorelasi (*Durbin Watson*)

<i>Durbin Watson</i>	Kesimpulan
< 1	Ada Autokorelasi

1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
>2,9	Ada Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.752 ^a	.565	.552	1.39749	.565	43.528	2	67	.000	2.315

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pogram SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV.13 di atas, diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* adalah sebesar 2,315. Merujuk pada tabel IV.12 (tabel tingkat autokorelasi) diketahui bahwa hasil pengujian tersebut masuk dalam rentang 1,55 – 2,46. Artinya, nilai *Durbin Watson* masuk ke daerah yang tidak terjadi autokorelasi.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Adapun rumus yang digunakan dalam regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Nilai Y bila $X_1, X_2 = 0$

β_1, β_2 = Koefisien arah regresi linier

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal dan tidak terdapat heterokedastisitas ditunjukkan oleh penyebaran titik di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y dan juga sumbu X. Oleh karena itu, data yang telah ada memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi.

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasar nilai variabel independen yang diketahui.

Dari data hasil penelitian SPSS 20, dapat dirumuskan persamaan matematis sebagai berikut:

**Tabel IV.12 Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.406	1.970		4.776	.000
Kepemimpinan	.463	.089	.626	5.205	.000
Lingkungan Kerja	.552	.015	.759	6.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas, maka persamaan regresi liner berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,406 + 0,463X_1 + 0,565X_2$$

Keterangan:

- 1) Nilai $a = 9,406$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 9,406.
- 2) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,463$ menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebesar 46,3%. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 46,3%.
- 3) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,565$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan

meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebesar 0,565%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 56,5%.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) yang mana hasil pengolahan data SPSS *for windows* versi 16 dapat dilihat pada tabel IV.15 sebagai berikut:

**Tabel IV.13 Hasil Uji t
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.406	1.970		4.776	.000
Kepemimpinan	.463	.089	.626	5.205	.000
Lingkungan Kerja	.552	.015	.759	6.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS 16 (2017)

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 70 - 2 = 68$ adalah 1,995.

a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 20, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 5,205$$

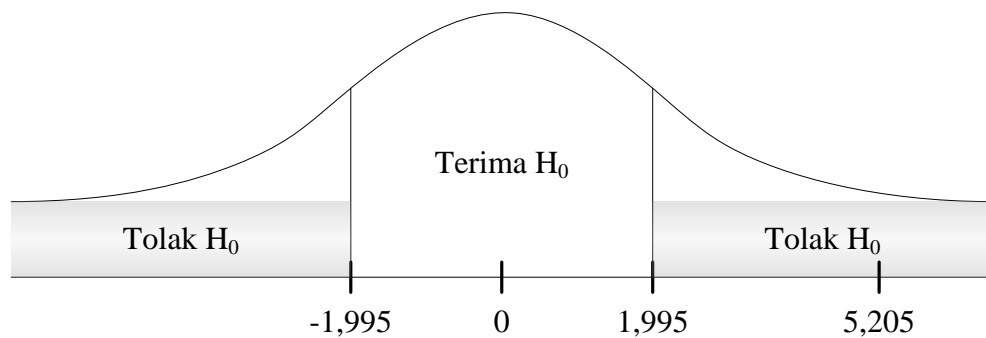
$$t_{tabel} = 1,995$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,995 \leq t_{hitung} \leq 1,995$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 1,995$$

$$2. - t_{hitung} \leq -1,995$$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Dari gambar IV.4 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,205 > t_{tabel} 1,995$ dengan taraf signifikansi $0 < 0,00$. Artinya, hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 20, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 6.324$$

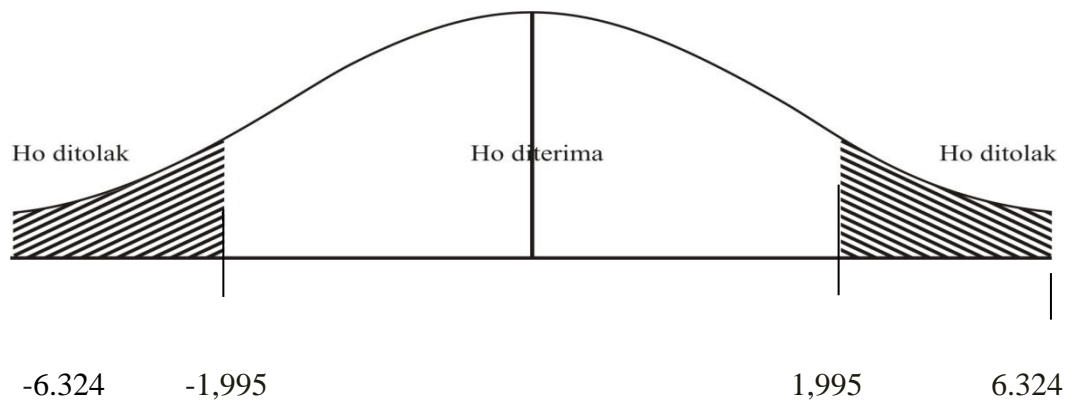
$$t_{tabel} = 1,995$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,995 \leq t_{hitung} \leq 1,995$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 1,995$$

$$2. - t_{hitung} \leq -1,995$$



Gambar IV.4: Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Hasil SPSS (2017)

Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Dari gambar IV.5 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 6.324 < t_{tabel} 1,995$ dengan taraf signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya, hipotesis dalam penelitian ini

menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji F (Simultan)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja Karyawan. Uji F dimaksudkan juga untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

Tabel IV.14 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.021	2	85.011	43.528	.000 ^a
	Residual	130.850	67	1.953		
	Total	300.871	69			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

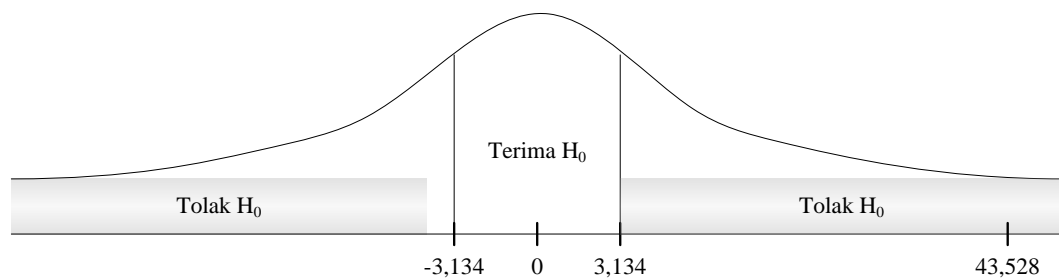
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS 6 (2017)

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67 \text{ adalah } 3,134$$

Kriteria Pengujian:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3,134$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3,134$
- 2) Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3,134$ atau $-F_{\text{hitung}} < -3,134$



Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel IV.16 di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 43,528 < F_{tabel} 3,134$ dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 > 0,05$, maka berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya, ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

Berikut hasil pengujian statistik koefisien determinasi:

Tabel IV.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.752 ^a	.565	.552	1.39749	.565	43.528	2	67	.000	2.315

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel IV.16 di atas, besarnya nilai *adjusted* R² dalam model regresi diperoleh sebesar 0,565. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

4. Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} = 5,205 < t_{tabel} = 1,995$ dengan nilai

signifikan $0 < 0,05$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Artinya, kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

5. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} = 6.324 < t_{tabel} = 1,995$ dengan nilai signifikan $0,00 > 0,05$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Artinya, lingkungan kerja yang baik tidak selalu menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

6. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F di atas, dimana $F_{hitung} 43,528 > F_{tabel} 3,134$ dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, terbukti ada pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah. Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Karena pengaruh terhadap kinerja karyawan yang paling besar adalah kepemimpinan yaitu sebesar 62,6%, sebaiknya perusahaan memperhatikan

kepemimpinan, agar tidak mempengaruhi terhadap menurunnya kinerja karyawan.

2. Pada variabel Kepemimpinan (X_1), item keempat mengenai penghematan dan efisiensi pemanfaatan sumber daya dan fasilitas perusahaan, dan item kelima mengenai kemampuan individual karyawan perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan dari jajaran Pimpinan agar tanggapan Tidak Setuju (TS) dari karyawan bisa berkurang.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kenyamanan lingkungan kerja harus didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik dan bersahabat dari jajaran pimpinan, agar terciptanya kenyamanan lingkungan kerja bagi para karyawan, dimana akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Bagi yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini di kemudian hari, agar kiranya dapat menyesuaikan item pertanyaan terhadap kondisi objektivitas penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Suharsimi, (2008) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Prenada
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Gunung Agung.
- Handoko (2011). *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Kartono, Kartini. (2010). *Pimpinan Dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Itu?*, Ed. 1, Cet, 18. Jakarta : Rajawali Pers
- Kuncoro, Mudrajad (2010). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Moeherino (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang, M (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Siswanto (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Edisi 2, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Rivai Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, P. Sondang (2012). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : 2012
- Sedarmayanti (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit : Mandar Maju
- Sudjana, (2010). *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.

Wursanto, (2009). *Pengukuran Kinerja*. Jakarta 2009

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta : Littaaur F. 2008

Tim Penulis (2009), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.