

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PD PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH :

PUTRI WULANDARI
1505161072P



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI WILANDARI
N.P.M : 1505161072-P
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LANGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Pengaji I

(Dra. Hj. ROSWITA HAFNI, M.Si.)

Pengaji II

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

Pemimbing

(WILLY YUSNADAR, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : PUTRI WULANDARI
N.P.M : 1505161072P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PURI WULANDARI
NPM : 1505161074
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 20.0020.18

Pembuat Pernyataan



PURI WULANDARI

NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Nama : PUTRI WULANDARI
NPM : 1505161072P
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PD PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
07/10	* SKEMA PENULISAN DI SESUKUNYA DENGAN BUKU PANDUAN.		
	* HASIL UJI MASING VARIABEL.		
	* ANALISIS / KUISIONER		
	* ABSTRACT.		
14/10	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU		

Medan, Oktober 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si

ABSTRAK

PUTRI WULANDARI (1505161072P) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD Pembangunan Kota Medan.

Kinerja Pegawai pada dasarnya mengarah pada hasil kerja yang telah di hasilkan oleh pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PD Pembangunan Kota Medan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 196 orang pegawai PD Pembangunan Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.743 < 1.998$. Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.695 > 1.998$. Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11.887 > 3.140$, dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Nilai R-Square adalah 27.4% yang menunjukkan sekitar 27.4% peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Hal ini menunjukkan sekitar 27.4% peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik sisanya 72.6% di pengaruhi oleh variable lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmatnya adalah mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PD Pembangunan Kota Medan”**. Dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana/strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis hadiratkan kepada junjungan Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia di alam kegelapan menuju alam yang terang benerang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis tidak dapat menyelesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa motivasi, semangat, maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan petunjuknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua Senang Panut dan Ibunda Sumarlin tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayang dan penuh pengorbanannya telah mengasuh,

membimbing, dan memberikan dukungan baik moral dan materi, serta doa orang tua sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing penulis yang selalu mendukung dan memberi arahan dalam penyelesaian proposal ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama masa perkuliahan.
11. Sahabat-sahabat penulis Ria Harmonis, Sri indah Rezky, Anisa Putri DZ, Marini Avisha, serta adik-adik kos penulis Putri Mauliza, Sri Wahyuni, Agnes Sri Wahyuni, Dewi Atika dan Umi Kalsum. Terima kasih banyak telah memberikan dukungan dan motivasi selama ini kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2018

Penulis

PUTRI WULANDARI

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja.....	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Pengukuran Kinerja	7
c. Manfaat Penilaian Kinerja	8
d. Tujuan Kinerja	9
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
f. Indikator Kinerja Pegawai	14
2. Kepemimpinan.....	17
a. Pengertian Kepemimpinan.....	17
b. Peran Kepemimpinan	18

c. Tipe – tipe Kepemimpinan	20
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	23
e. Indikator Kepemimpinan	26
3. Lingkungan Kerja fisik.....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja fisik	27
b. Jenis-Jenis Lingkungan kerja fisik	28
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja fisik.....	29
d. Indikator Lingkungan Kerja fisik.....	33
B. Kerangka Konseptual.....	34
C. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Definisi Operasional	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Karakteristik Responden.....	55
2. Deskripsi Variabel Penelitian	56
3. Analisis Data.....	63
B. Pembahasan	71

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	35
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja.....	36
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	38
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas Data	66
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Uji Normalitas Data	66
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	40
Tabel 3.2 Perencanaan Waktu Penelitian	42
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert	44
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	46
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja Fisik.....	46
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kinerja	47
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	48
Tabel 4.1 Pengukuran Skala Likert	54
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X2 Lingkungan Kerja Fisik.....	59
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Linear Berganda.....	63
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji t	69
Tabel 4.12 Hasil Uji F	70
Tabel 4.13 Nilai R-Square	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia organisasi sumber daya manusia sangat berperan penting dalam persaingan untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya juga sebagai faktor utama dalam organisasi atau perusahaan maka pengembangan sumber daya sangat penting untuk strategi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi, Nawawi (2008, hal. 41).

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, Moehariono (2010, hal. 95).

Adapun manfaat kinerja antara lain adalah mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisiensi melalui permotivasi karyawan secara maksimum ; membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti ; : promosi, transfer, dan pemberhentian ; mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan ; menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka ; serta menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

PD Pembangunan kota medan merupakan perusahaan BUMD yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pembangunan, pemeliharaan, dan pengawasan gedung konstruksi jalan dan jembatan, dan menyelenggarakan pelayanan umum yang berkualitas kepada masyarakat melalui penyediaan jasa sesuai dengan tujuan dan kegiatan usaha Perusahaan Daerah.

Masalah-masalah yang di temui selama riset di PD Pembangunan Kota Medan adalah sebagian pegawai yang menilai dari cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh pegawai, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan yang kurang bisa dapat dijadikan panutan bagi bawahannya. Selain itu, masih adanya karyawan yang bekerja tidak teliti dan konsentrasi disebabkan kebisingan pada lingkungan kerja karena berada di dekat keramaian dan jalan raya, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kinerja pada pegawai masih rendah di tunjukan dengan tingkat kualitas pekerjaan belum seimbang dengan waktu biaya yang dikeluarkan.

Menurut Kasmir (2016, hal.193), faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut: kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

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

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau

melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya, Siagian (Sutrisno, 2015, hal. 213). Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan yang dipimpinnya salah satu permasalahan yang perlu ditanggapi oleh pimpinan adalah kondisi dari lingkungan kerja fisik karena lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja bawahannya.

Menurut Moekijat (2005, hal. 135), mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi – kondisi kerja fisik dalam kondisi – kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PD Pembangunan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mengukur kinerja yaitu ;

1. Sebagian pegawai menilai bahwa cara pimpinan dalam memimpin kurang sesuai dengan keinginan pegawai, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya.

2. Masih adanya karyawan yang bekerja tidak teliti dan konsentrasi disebabkan kebisingan pada lingkungan kerja karena berada di dekat keramaian dan jalan raya, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Kinerja pada pegawai masih rendah di tunjukan dengan tingkat kualitas pekerjaan belum seimbang dengan waktu biaya yang dikeluarkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kepemimpinan dan lingkungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan

- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber manusia pada PD Pembangunan Kota Medan

- c. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi penelitian lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

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. Suatu organisasi selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal.

Menurut Moehariono (2012, hal. 96), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

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

Menurut Wirawan (2009, hal. 5), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Bernardin dan Rusel dalam Uha (2013, hal. 213), Kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dengan wewenang dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam suatu tujuan organisasi yang bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan dan apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 96), pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2008, hal. 316), Menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai secara individual yaitu ;

- 1) *Job knowledge*
- 2) *Reability*
- 3) *Availability*
- 4) *Independence*

Dengan uraian sebagai berikut :

- 1) *Job knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang pegawai ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 2) *Reability* yaitu tingkat dimana seseorang pegawai dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 3) *Availability* yaitu tingkat ketetapan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai dan ketetapan dalam catatan daftar kehadiran pegawai.
- 4) *Independence* yaitu tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan pekerjaan tanpa bimbingan dari pengawasannya.

Dari pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa pengukuran terhadap kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan dalam perusahaan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang dicapai oleh perusahaan dan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan bisa dilihat dari berhasil atau tidaknya kinerja operasi yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

c. Manfaat Penilaian kinerja

Setiap perusahaan/organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan yang baik untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan bermutu. Menurut Fahmi (2016, hal. 152), Manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisiensi melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti; promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

d. Tujuan Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Menurut Michael Armstrong dalam Fahmi (2016, hal. 139), Tujuan kinerja adalah :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan. Kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- 5) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran tersebut meningkat.
- 6) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.

- 7) Memberikan ukuran yang actual dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- 8) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu disepakati.
- 9) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- 10) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- 11) Membantu memberikan wewenang kepada orang member orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
- 12) Membantu memperthanakan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
- 13) Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

e. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam lingkungan organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya.

Menurut Wirawan (2015, hal. 272-275), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor – faktor eksternal tersebut antara lain:

- a) Ekonomi
- b) Politik
- c) Sosial Budaya masyarakat
- d) Agama/spiritualitas
- e) Competitor

2) Faktor – faktor Internal Organisasi

faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Jenis faktor – faktor internal sangat banyak dan tergantung besar kecilnya organisasi. Dua faktor yang memengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya dan iklim organisasi.

a) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

b) Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal.193) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

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

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

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

5) Motivasi kerja

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

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

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

10) Lingkungan

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

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

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

13) Disiplin kerja

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

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

f. Indikator Kinerja Pegawai

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja pegawai terdapat indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tujuh yaitu Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2010, hal. 102), yaitu :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan akan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan,. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan

melakukan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disitensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Robbins (2006, hal. 260), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja, antara lain :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sebuah proses dimana seseorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan, dan juga merupakan proses pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar memahami dan setuju dengan apa yang diutarakan serta proses untuk memfasilitasi usaha bawahannya dan lebih cermat dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Fahmi (2016, hal. 106), bahwa Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

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

Menurut Kasmir (2016, hal. 191), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur,

mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2015, hal. 236), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yakni : pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahannya atau pengikut. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

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

b. Peran Kepemimpinan

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan tetapi juga menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 36), mengemukakan bahwa peranan kepemimpinan dalam organisasi dapat dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu :

1) Peranan yang bersifat Interpersonal

Dalam salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insane. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, didalam dan diluar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakan diri.

2) Peranan yang bersifat Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutlak, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk yaitu ; pertama adalah seorang manejer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Kedua, peran sebagai pembagi informasi. Ketiga, peran selaku juru bicara organisasi.

3) Peranan pengambilan keputusan

Pemimpin mempunyai peran penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegoisasi dan menjalankan usaha yang konsisten.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan seseorang dalam organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan

keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga seorang pemimpin yang baik dapat mensukseskan suatu organisasi.

c. Tipe – tipe Kepemimpinan

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

Menurut Siagian dalam Fahmi (2016, hal. 110), tipe kepemimpinan ada delapan yaitu:

1) Tipe kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energy, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Ynag Maha Esa.

2) Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan peternalistis dan maternalistis beranggapan bahwa bawahannya atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan ini bersikap melindungi bawahannya sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih sayang

3) Tipe Otokrasi

Pemimpin tipe Otokratis merupakan pemimpin yang berfikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang Otokrasi bertindak dictator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan

dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4) Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip dengan tipe kepemimpinan otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk berbagai keadaan. Lebih banyak menggunakan system perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

5) Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa pengawasan dari pimpinan. Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok dalam menentukan kebijakan dimana peran pemimpin sangat minim, pemimpin tidak ikut serta dalam membahas kegiatan, non partisipasi pemimpin dalam pemberian tugas, pemimpin tidak berusaha untuk mengatur jalannya kegiatan.

6) Tipe populistis

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marxisme. Tipe kepemimpinan populistis ini dapat memberikan kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang, belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada saat ini dengan berbagai kebutuhan pegawai maupun perusahaan yang meningkat.

7) Tipe Administratif dan eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberikan kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya dan member kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

Berdasarkan dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan kepemimpinan merupakan teknik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi

dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien. Maka pimpinan harus bias membagi tugas yang secara adil kepada setiap bawahannya, sehingga bawahannya merasa tidak terlalu berat atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Stoner & R.Edward (1994, hal. 65-66), faktor – faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut :

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

Sebagai contoh, seorang manajer yang telah berhasil melaksanakan supervise kecil, mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Bukti juga telah memperlihatkan bahwa situasi sering berkembang ke arah yang kita harapkan, suatu gejala yang lazim disebut sebagai ramalan yang menjadi kenyataan dengan sendirinya.

2) Harapan dan perilaku atasan.

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

3) Tuntutan tugas.

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

4) Harapan dan perilaku rekan.

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

- 5) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan.

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

- 6) Kultur dan kebijakan organisasi.

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Persyaratan Tugas (*Task Requirement*)

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

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

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

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

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

e. Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000, hal. 176-179), diantaranya :

1) Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

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

1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

2) Kemampuan yang efektifitas.

- 3) Kepemimpinan yang partisipatif.
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

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

- 1) Kemampuan Analitis
- 2) Keterampilan Berkomunikasi
- 3) Keberanian
- 4) Kemampuan Mendengar
- 5) Ketegasan

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah, Mangkunegara (2011, hal. 105).

Sedangkan menurut Nitisemito (2002, hal. 183), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain – lain.

Menurut Moekijat (2005, hal. 135), mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi – kondisi kerja fisik dalam kondisi – kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi seperti kondisi tempat kerja dan perlengkapan kantor.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 21), lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik langsung

Lingkungan kerja fisik langsung, yaitu berhubungan dengan pegawai langsung seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

2) Lingkungan kerja fisik perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature,

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja fisik

Menurut Robbins (2002, hal. 36), Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002, hal. 318) terdiri dari :

1) Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2) Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu – individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-ansekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam

pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2011, hal. 26) adalah :

1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, 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, yakni 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.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

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

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja fisik

Berdasarkan uraian diatas indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh (Sedarmayanti, 2011, hal. 26), diantaranya :

1) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

2) Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

5) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

B. KERANGKA KONSEPTUAL

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

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi

kepemimpinan yang dibutuhkan adalah memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki experience (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal Fahmi, (2016, hal. 119).

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, hal. 214), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Aribowo (2011), menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai”.

Begitupun Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Lewa & Subowo (2005), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai”.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Lina (2014), Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul “Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan system reward sebagai variable moderating” dalam jurnalnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

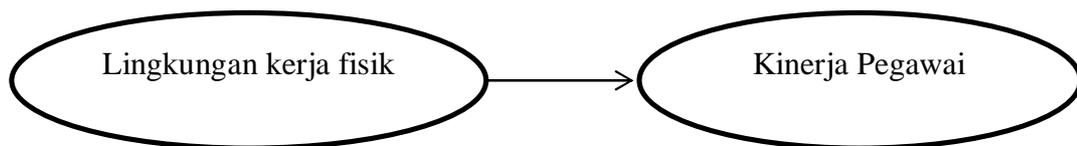
2. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh penting pada kinerja karyawan yang berpengaruh pada perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang memadai, berfasilitas baik dan bersih akan membuat karyawan bisa berkerja dengan tenang dan penuh dengan kenyamanan sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan maksimal.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aribowo (2011), menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja Pegawai”.

Demikian juga penelitian terdahulu yang dilakukan Lewa & Subowo (2005), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “ Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja Pegawai”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan suatu yang sangat dominan bagi karyawan karena kinerja karyawan yang baik ditentukan oleh lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman.



Gambar 2.2. Pengaruh lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dan menciptakan visi dalam dalam mengatur

bawahannya untuk mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang telah diberikan. kepemimpinan yang baik selalu memberikan suatu pengaruh yang baik bagi karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik dan secara produktif dan mampu mewujudkan tujuan organisasi tempat mereka bekerja.

Oleh karena itu suatu perusahaan atau lembaga harus memiliki pemimpin yang bisa memandu bawahannya supaya bekerja lebih baik dan konsisten. Apabila kinerja yang ditunjukkan karyawan baik, maka prestasi karyawan pun akan dapat meningkat dan apabila prestasi yang diperoleh karyawan meningkat secara maka tujuan organisasi akan tercapai.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada dalam sekitar pekerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya baik dan dapat berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

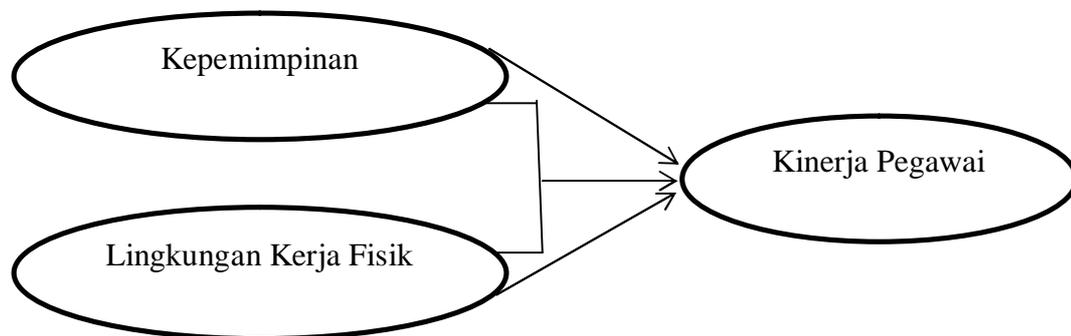
Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik akan mampu berproses jika pihak manajemen pada perusahaan memberikan motivasi yang membangun dan fasilitas yang memadai maka karyawan/ pegawai pada perusahaan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Seorang pimpinan yang bijaksana akan memikirkan kenyamanan bawahannya dalam bekerja maka akan menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dari bagian sebelumnya terlihat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula lingkungan Kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aribowo (2011), menyimpulkan bahwa “ Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja Pegawai”.

Demikian juga penelitian terdahulu yang dilakukan Lewa & Subowo (2005), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “ Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja Pegawai”.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik secara positif dan signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan. Maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

C. HIPOTESIS

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

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan
2. Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan.

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat). Dimana hubungan antara variable dalam penelitian akan di analisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 5), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya, yaitu deskriptif analisis. Data dikumpulkan melalui pengisian angket.

B. Definisi Operasional

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

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan dalam waktu tertentu.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu	Likert

			4) Efektivitas	
			5) Kemandirian	
2.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dan menciptakan visi dalam mengatur bawahannya untuk mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang telah diberikan.	1) Kemampuan Analitis 2) Keterampilan Berkomunikasi 3) Keberanian 4) Kemampuan Mendengar 5) Ketegasan	Likert
3.	Lingkungan Kerja fisik (X2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi seperti kondisi tempat kerja dan perlengkapan kantor.	1) Pencahayaan di ruang kerja 2) Sirkulasi udara di ruang kerja 3) Kebisingan 4) Penggunaan warna 5) Kelembaban udara 6) Fasilitas	Likert

Sumber : Indikator Kinerja (Robbins, 2006, hal. 260),
 Indikator Kepemimpinan (Martoyo, 2000, hal. 176-179),
 Indikator Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti, 2011, hal. 26).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PD Pembangunan Kota Medan, Jl. Sutomo No. 4, Gaharu, Medan. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan September 2018.

Tabel 3.2
Perencanaan Waktu Penelitian

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

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

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, (Sugiyono, 2016, hal. 117).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PD Pembangunan Kota Medan yang

berjumlah 192 orang untuk meneliti kinerja pegawai PD Pembangunan Kota Medan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Penarikan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jenis ini dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Pengambilan sampel acak sederhana dapat dilakukan dengan cara undian, memilih bilangan dari daftar bilangan secara acak, dsb.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase tingkat signifikansi (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{192}{1 + 192 (0,1)^2}$$

$n = 65,75$ dibulatkan menjadi 66 pegawai

Pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* adalah sebanyak 66 pegawai pada PD pembangunan Kota Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016, hal. 199), adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam sebuah penelitian ini sebagai berikut :

1. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

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

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variable yang diteliti.

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

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

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

Sugiyono (2016, hal. 183)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

N = Jumlah pengamatan variabel X

Y = Jumlah pengamatan variabel Y

(X²) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

(Y²) = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

(X)² = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

(Y)² = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

XY = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

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

(2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.477 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.604 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.687 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.600 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.530 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.722 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.588 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.714 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 9	0.423 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 10	0.538 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variable kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.545 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.672 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.649 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.730 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.564 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.651 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.714 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.447 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 9	0.540 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 10	0.646 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variable Lingkungan Kerja Fisik (X2) dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.442 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.688 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.434 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.703 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.679 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.813 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.760 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.579 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 9	0.604 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 10	0.668 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variable Kinerja (Y) dinyatakan valid.

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

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

Sugiyono (2016, hal. 132)

Dengan keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

S_i = Jumlah varians skor tiap – tiap item

S_t = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

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

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.751	0.6	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.785		Reliable
Kinerja (Y)	0.804		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2011, hal. 147), menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik, dan pada penelitian ini analisis data menggunakan statistic deskriptif. Statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan rumus dibawah ini :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana:

Y = Kinerja

α = Konstanta

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

X1 = Pengaruh kepemimpinan

X2 = Pengaruh lingkungan kerja fisik

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan variable independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model distribusi normal atau tidak hanya melihat pada histrogram residual yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik)

pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variable-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. . Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu :

- Jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi heteroskedastisitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar Pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan periode t 1 (sebelumnya). Untuk menguji dapat dilihat dari nilai Durbin Waston (DW) yaitu :

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

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji secara persial (Uji t)

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

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

Sugiyono (2016, hal. 148)

Dimana:

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

1) Bentuk pengujian

Ho : rs = 0, artinya tidak terdapat hubungan antara 51variable bebas (X) dengan 51variable terikat (Y).

$H_1 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara 52variable bebas (X) dengan 52variable terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

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

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

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikan korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono, (2012, hal. 257)

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi variabel berganda faktor sosial faktor pribadi.

k : Jumlah variabel independen.

n : jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

Ho: $\beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variable x dengan variable y

Ho: $\beta \neq 0$, ada pengaruh antara variable x dengan variable y

Dimana :

f_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

f_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

4. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variable penjelas yaitu kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja (X2) dalam menerangkan variasi variable dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinan adalah nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas.

Uji determinan juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang tertangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variable penjelas X terhadap ragam variable respon Y. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah :

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

Keterangan :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

R^2 : Nilai kolerasi berganda.

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X1, 10 butir pernyataan untuk variable X2, dan 10 butir untuk pernyataan Y. Variabel X1 adalah kepemimpinan, variable X2 adalah lingkungan kerja fisik, dan variable Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 66 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert.

Tabel 4.1
Pengukuran Skala Likert

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

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

1. Karakteristik Responden

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

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	40.9	40.9	40.9
	Perempuan	39	59.1	59.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 27 orang laki – laki (40.9%) dan perempuan sebanyak 39 orang (59.1%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan perempuan proporsinya lebih banyak diterima pegawai perempuan dibandingkan laki – laki , karena perempuan lebih bisa menjaga kebersihan dilingkungan kerja.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	7	10.6	10.6	10.6
	21-30 tahun	21	31.8	31.8	42.4
	31-40 tahun	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (57.6%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur <21 tahun sebanyak 7 orang (10.6%).

Hal ini dikarenakan dengan usia yang 31 – 40 tahun, pegawai lebih fokus dan konsisten.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Status Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	7.6	7.6	7.6
	Diploma III	17	25.8	25.8	33.3
	S1	39	59.1	59.1	92.4
	S2	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada PD Pembangunan Kota Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan adalah S1 sebanyak 39 Orang (59.1%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan SMA dan S2 sebanyak 5 orang (7.6%). Karena pada saat penerimaan standart penerimaan pegawai di PD Pembangunan Kota Medan yaitu meminta ijazah S1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

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

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

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

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

Table 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	12.1	20	30.3	18	27.3	6	9.1	14	21.2	66	100
2	6	9.1	13	19.7	22	33.3	15	22.7	10	15.2	66	100
3	7	10.6	12	18.2	25	37.9	17	25.8	5	7.6	66	100
4	5	7.6	17	25.8	22	33.3	16	24.2	6	9.1	66	100
5	8	12.1	16	24.2	22	33.3	14	21.2	6	9.1	66	100
6	5	7.6	14	21.1	22	33.3	18	27.3	7	10.6	66	100
7	5	7.6	18	36.4	24	36.4	10	15.2	9	13.6	66	100
8	8	12.1	15	22.7	19	28.8	18	27.3	6	9.1	66	100
9	9	13.6	18	27.3	27	40.9	10	15.2	2	3	66	100
10	8	12.1	18	27.3	24	36.4	10	15.2	6	9.1	66	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 30.3%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan pengarahan secara spesifik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pemimpin selalu memberikan perintah/pekerjaan kepada bawahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan bimbingan arahan dan dorongan kepada bawahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan pemimpin selalu bertindak tegas terhadap bawahannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan pegawai secara ketat, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan atasan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 36.4%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan cenderung menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai terhadap karyawannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 28.8%.

- 9) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 40.9%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33.3%.

b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

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

Table 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X2 Lingkungan Kerja Fisik

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	36.4	26	39.4	9	13.6	2	3	5	7.6	66	100
2	24	36.4	20	30.3	17	25.8	5	7.6	1	1.5	66	100
3	23	34.8	19	28.8	18	27.3	4	6.1	1	1.5	66	100
4	26	39.4	21	31.8	12	18.2	5	7.6	2	3	66	100
5	23	34.8	23	34.8	14	21.2	5	6.1	1	1.5	66	100
6	18	27.3	22	33.3	14	21.2	6	9.1	6	9.1	66	100
7	13	19.7	15	22.7	20	30.3	12	18.2	6	9.1	66	100
8	14	21.2	14	21.2	21	31.8	16	24.2	1	1.5	66	100
9	13	19.7	25	37.9	18	27.3	6	9.1	4	6.1	66	100
10	13	19.7	20	30.3	12	18.2	12	18.2	9	13.6	66	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 39.4%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 39.8%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 36.4%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik , mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 39.4%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan kualitas udara di sekitar tempat bekerja saya kurang baik, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 34.8%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 30.3%.

- 8) Jawaban responden tentang pernyataan didalam ruangan kerja, pewarnaan sudah tertata dengan baik sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 31.8%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 37.9%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan saya sering mendengarkan music dalam bekerja di ruang kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 30.3%.

c. Variabel Kinerja (Y)

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

Table 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	28.8	18	27.3	18	27.3	8	12.1	3	4.5	66	100
2	14	21.2	20	30.3	19	28.8	9	13.6	4	6.1	66	100
3	21	31.8	28	42.4	11	16.7	5	7.6	1	1.5	66	100
4	19	28.8	15	20.7	20	30.3	7	10.6	5	7.6	66	100
5	16	24.2	19	28.8	21	31.8	4	6.1	6	6.1	66	100
6	18	27.3	21	31.8	17	25.8	5	7.6	5	7.6	66	100

7	20	30.3	20	30.3	17	25.8	5	7.6	4	6.1	66	100
8	15	22.7	27	40.9	14	21.2	4	6.1	6	9.1	66	100
9	16	24.2	23	34.8	16	24.2	8	12.1	3	4.5	66	100
10	15	22.7	22	33.3	20	30.3	3	4.5	6	9.1	66	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 28.8%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 30.3%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 42.4%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab skurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 31.8%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menetapkan target dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 31.8%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 30.3%.

- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 40.9%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 34.8%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 33.3%.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Table 4.8
Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.399	5.815		1.788	.079
Kepemimpinan	.207	.119	.188	1.743	.086
Lingkungan Kerja Fisik	.534	.114	.506	4.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 10.399$$

$$X1 = 0.207$$

$$X2 = 0.534$$

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

$$Y = 10.399 + 0.207X1 + 0.534X2$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 10.399 menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 10.399.
- 2) Nilai kepemimpinan (X1) = 0.207 menunjukkan nilai kepemimpinan ditingkatkan 100% maka peningkatan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.207 dilihat dari Standardized Coeficient.
- 3) Nilai lingkungan kerja fisik = 0.534 menunjukkan nilai lingkungan kerja fisik ditingkatkan 100% maka peningkatan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 0.534 dilihat dari Standardized Coeficient.

b. Uji Asumsi Klasik

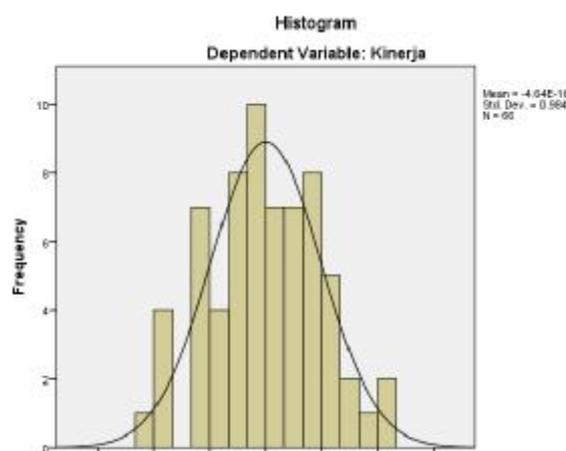
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

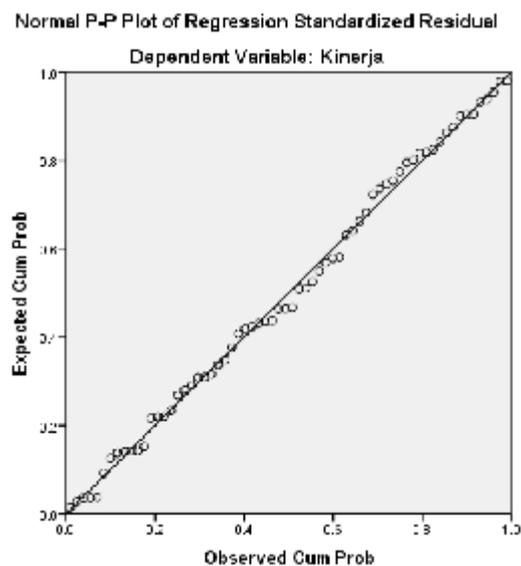
1) Uji Normalitas Data

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

Analisis Grafik

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



Gambar 4.1**Gambar 4.2**

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

2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan

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

Table 4.9
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.399	5.815		1.788	.079		
	Kepemimpinan	.207	.119	.188	1.743	.086	.992	1.009
	Lingkungan Kerja Fisik	.534	.114	.506	4.695	.000	.992	1.009

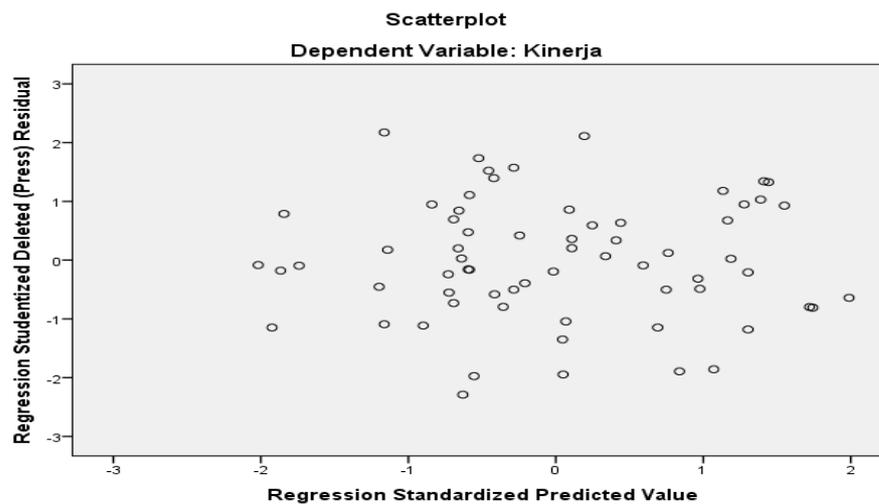
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.3

4) Uji Autokorelasi

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

Table 4.10
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.523 ^a	.274	.251	6.36687	.274	11.887	2	63	.000	1.164

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari nilai di atas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1.104. dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

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

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

Keterangan :

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

Kriteria Pengujian :

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

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.399	5.815		1.788	.079
Kepemimpinan	.207	.119	.188	1.743	.086
Lingkungan Kerja Fisik	.534	.114	.506	4.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

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

$$t_{hitung} = 1.743$$

$$t_{tabel} = 1.998$$

dari hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.743 < 1.998$. dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

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

$$t_{hitung} = 4.695$$

$$t_{tabel} = 1.998$$

dari hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.695 > 1.998$. dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.696	2	481.848	11.887	.000 ^b
	Residual	2553.834	63	40.537		
	Total	3517.530	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11.887 > 3.140$ dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada PD Pembangunan kota medan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.12
Nilai R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.251	6.36687

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan
Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Melalui table diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0.274 atau sama dengan 27.4%, artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 27.4%.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang baik dan tegas dapat menciptakan pelaksanaan kerja yang maksimal, sehingga pegawai akan selalu memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.743 < 1.998$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Utari (2015), menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dpat mempengaruhi tempat kerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.695 > 1.998$., dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Menurut Aribowo (2011), menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja Pegawai”. Demikian juga penelitian terdahulu yang dilakukan Lewa & Subowo (2005).

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11.887 > 3.140$, dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Ini berarti H_a diterima (H_o ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PD Pembangunan Kota Medan dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai yang dilihat dari kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD Pembangunan Kota Medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.743 < 1.998$.
2. Hasil dari penelitian secara parsial, membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD Pembangunan Kota Medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.695 > 1.998$.
3. Hasil dari penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama – sama mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD Pembangunan Kota Medan. Hasil penelitian mengenai kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11.887 > 3.140$ dengan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$.

B. Saran

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

1. Disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan bawahannya, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan pegawai, pemimpin harus tegas dalam menjalankan tugas agar pegawai lebih teratur dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja fisik agar melengkapi fasilitas di kantor supaya kebisingan yang timbul tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Fasilitas tersebut seperti peredam suara.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik diperlukan kerja sama antar pegawai terutama menyangkut kualitas kerja secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Dessler. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2005). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, S. A. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salamba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Aditama.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stoner, J. A., & R.Edward, F. (1994). *Manajemen*. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan2014KEPEMIMPINAN: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian JakartaRajawali Pers

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan2015Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia JakartaRajawali Pers

JURNAL

Lewa, E. I., & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen* , 129-140.

Lina, D. (2014). Analisis PengaruhKepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* , 14 (1), 77-97.

SKRIPSI

Aribowo, R. N. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu). *Skripsi* .

Utari. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendapatan Pengeluaran Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). *Skripsi* .