

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NURAIDA PUTRI KARTIKA
1505160611

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



UMSU
Unggul | Cordas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NURAIDA PUTRI KARTIKA
N P M : 1505160611
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUSLIH, SE., M.Si

RONI PARLINDUNGAN, SE., MM

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANUARI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., 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 : NURAIDA PUTRI KARTIKA
N.P.M : 1505160611
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA NADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing

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

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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



H. JANURI, SE, M.M, 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

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 SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.

Nama : NURAIDA PUTRI KARTIKA
NPM : 1505160611
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/2019	Hasil penelitian dan pembahasan sari hasil penelitian di teori, jurnal dan skripsi dan dijabarkan secara sistematis.	J	
	Carum program dan laporan di ter bukti sebagai bentuk bimbingan dan kesmpulan.	J	
	Abstrak di perbaiki dan lihat kembali masalah Abstrak.	J	
27/2019	Ace dan membimbing format etika mengikuti garis skripsi	J	

Medan, Februari 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, M.Si JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NURAIDA PUTRI KARTIKA
NPM : 1505160611
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
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, 15. DES. 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Nuraida Putri Kartika. NPM. 1505160611. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan. Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh Karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 33, yang menjadi sampel 33 karena penulis menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil penelitian Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Dan hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dan kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun proposal ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ”**. Dalam menyelesaikan proposal ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian penulis lebih banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga di berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Tersayang Nursian, dan Ibunda Tercinta Syafrida, dan Saudara Kandung yang sangat saya sayangi yaitu Abangda Nurianda, dan Adinda Nuraini yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayangnya kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agus Sani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak masukan dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat.
9. Kepada seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan yang telah mengizinkan penulis untuk menjalani riset dan telah memberikan motivasi dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
10. Para teman dan sahabat-sahabat seperjuangan saya, yang saat ini juga

sedang berjuang bersama-sama untuk mendapatkan Gelar S-1.

11. Seluruh rekan-rekan angkatan 2015 Kelas H-Pagi dan K-Malam Manajemen.
12. Pihak-pihak lain yang sudah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan , February 2019

Penulis

NURIDA PUTRI KARTIKA

1505160611

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Pegawai.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Arti Penting Kinerja.....	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	12
2. Lingkungan Kerja.....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
b. Arti Penting Lingkungan Kerja	15

c.	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	15
d.	Indikator Lingkungan Kerja	19
3.	Gaya Kepemimpinan	19
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	19
b.	Arti Penting Gaya Kepemimpinan	20
c.	Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan.....	20
d.	Indikator Gaya Kepemimpinan	21
B.	Kerangka Konseptual.....	22
C.	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
A.	Pendekatan Penelitian	26
B.	Definisi Operasional	26
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D.	Populasi Dan Sampel	28
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
F.	Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		41
A.	Hasil Penelitian	41
1.	Karakteristik Responden	42
2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
3.	Analisis Data.....	49
a.	Uji Asumsi Klasik.....	49
b.	Regresi Linier Berganda.....	52

c. Uji Hipotesis	53
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	27
Tabel III.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	27
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	28
Tabel III.5 Jumlah Populasi	29
Tabel III.6 Skala Likert	30
Tabel III.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	32
Tabel III.8 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	32
Tabel III.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	33
Tabel III.10 Uji Reabilitas	34
Tabel IV.1 Skala Likert	41
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja	44
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	46
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan.....	48
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	51
Tabel IV.9 Coeficients.....	52
Tabel IV.10 Uji-t	54

Tabel IV.11 Uji-F	56
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	23
Gambar II.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	24
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	38
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	50
Gambar IV.2 Uji Heterokedastistik	51
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	55
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	55
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 3	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh suatu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tersebut dilihat dari hasil kinerja karyawannya yang sudah sesuai atau tidak dengan standart kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seseorang (Kasmir, 2016, hal. 184).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, dan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivias kinerja . bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tanjung,2016).

Selain lingkungan kerja gaya kepemimpinan suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan perusahaan yang ia pimpin dalam situasi yang

dinamis sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu diketahui dan dikuasai Karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar terus bertahan.

Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna meumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas penerapan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suwatno & Priansa 2011:156).

Seorang pemimpin perusahaan dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam kegiatan mempengaruhi bawahan agar menghasilkan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identik dengan sikap seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin-pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin ada yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai 134:2013).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang bergerak dalam memberikan pelayanan dalam penyediaan air bersih kepada masyarakat. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di dapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Permasalahan yang terjadi yaitu kecendrungan permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan yang dapat sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan

itu sendiri. Terdapatnya faktor yang berpengaruh dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah beberapa tata kelola ruangan yang cukup tapi akan lebih optimal jika diperluas, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai untuk karyawan sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang menyebabkan tingkat kedisiplinan berkurang dan ada beberapa karyawan yang menunda pekerjaan serta kinerja karyawan menurun disebabkan lingkungan kerja yang kurang baik dan pimpinan kurang memperhatikan semangat kerja karyawan.

Penelitian dapat menunjukkan beberapa fakta tentang fenomena yang terjadi pada perusahaan. Seperti yang terjadi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan agar dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam menjalankan setiap langkah aktivitasnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Emil dkk (2018) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Melalui motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diambil sebuah kesimpulan dan penilaian kerja perusahaan yang dapat dijadikan panduan agar perusahaan dapat berjalan lebih baik, maka dari itu sangat perlu penelitian seperti ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap aspek kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan** “

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan kurang nyaman dengan ruangan yang mereka tempati yang disebabkan tata kelola ruangan yang cukup, tapi akan lebih optimal jika diperluas kembali.
2. gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai untuk karyawan sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang menyebabkan tingkat kedisiplinan berkurang dan ada beberapa karyawan yang menunda pekerjaan.
3. Kinerja karyawan menurun disebabkan lingkungan kerja yang kurang baik dan pimpinan kurang memperhatikan semangat kerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan masalah

1. Batasan masalah

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya memfaktorkan dua faktor saja yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Tuasan Medan .

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Trtanadi Cabang Tuasan Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan dan dapat menjadi bahan perbandingan dalam penelitian dimasa yang akan mendatang terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai informasi bagi pihak instansi maupun akademis dalam memahai permasalahan pola-pola gaya kepemimpinan serta dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan efektif di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- 2) Referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya mengenai lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Memberikan kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui peneliti ilmiah.

c. Manfaat untuk peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi penulis selanjutnya yang membahas masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Hal yang terpenting, berpengaruh dan berperan utama dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi atau pun perusahaan tidak akan berjalan dan juga dapat dikatakan aktivitas yang lumpuh, maka tujuan yang telah ditetapkan pun tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi dan landasan utama yang haruslah sangat diperhitungkan bagi pemimpin atau manajer, karyawan dan segala unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi” (Torang, 2012, hal. 118).

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Menurut (Kasmir 2016, hal. 182) menyatakan bahwa bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut (Edy Sutrisno 2011, hal. 172) “mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. (Mangkunegara 2017, hal. 67)

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja, ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dapat dinilai dari segi kualitas atau pun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau buruk nya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan dapat sangat berperan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam menentukan kualitas output yang perusahaan itu sendiri.

b. Arti Penting Kinerja Karyawan

kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawan. Penilaian kinerja karyawan sangat penting karena merupakan suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat diberikan karyawan pada perusahaan karena dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara 2013, hal. 69).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dalam

perusahaan tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Tentunya ada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dapat berupa baik atau kurang baik.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189-193) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :

- 1.) Kemampuan dan keahlian
- 2.) Pengetahuan
- 3.) Rancangan kerja
- 4.) Kepribadian
- 5.) Motivasi kerja
- 6.) Kepemimpinan
- 7.) Gaya kepemimpinan
- 8.) Budaya organisasi
- 9.) Kepuasan kerja
- 10.) Lingkungan kerja
- 11.) Loyalitas
- 12.) Komitmen
- 13.) Disiplin kerja

Adapun penjelasan dari Kasmir (2016, hal. 189-193) yaitu:

- 1). Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.
- 2). Pengetahuan. yang dimaksudkan ialah pengetahuan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.
- 3). Rancangan pekerjaan. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu

pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- 4). Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap Seseorang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik, dan demikian pula sebaliknya.
- 5). Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya sebagai dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia kerjakan.
- 6). Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seperti contohnya pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing para karyawannya.
- 7). Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.
- 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. Jika karyawan merasa senang atau gembira juga suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula sebaliknya.
- 10). Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11). Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh – sungguh walaupun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- 12). Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah ditetapkan.
- 13). Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh baik secara waktu dan ketentuan – ketentuan yang telah di tetapkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja pegawai di organisasi perusahaan sudah berkualitas

baik atau belum. Kinerja pegawai dapat diukur dalam beberapa hal menurut Kasmir (2014, hal. 208-210) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar pegawai

Hal di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan

2) Kuantitas (jumlah)

kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap serta emosi karyawan dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Jika lingkungan kerja dimana karyawan itu bekerja dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka karyawan pun akan dapat bertahan di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Kasmir (2016, hal. 192) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa

ruangan, layout, sarana, dan prasana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja”. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dan akan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Dalam ruang lingkup perusahaan, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik itu secara terlihat atau pun secara tak terlihat. Menurut Sedarmayati (2000) “mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok”.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, prasana, alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan hubungan kerja sesama rekan kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

b. Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah standard yang diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan

sesuai dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak dan Tanjung 2013, hal. 26).

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada pun beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Tempertur/suhu
- 3) Kelembaban ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna ditempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja.
- 10) Musik ditempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja.

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sngatlah besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja

- 2) Tempertur/suhu

Dalam keadaan normal, tiap anggota suhu manusia mempunyai suhu berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan

keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh

3) Kelembaban ditempat kerja

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

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. sumber utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu pusi untuk menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberpa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain lain

7) Bau bauan di tempat kerja

Adanya bau bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konstansi bekerja, dan bau bau yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna ditempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain krena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi ditempat kerja.

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

10) Musik ditempat kerja.

Menurut para pakar musik yang suaranya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsangkan karyawan untuk bekerja .

11) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat dimanfaatkan Tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Perusahaan dapat berjalan secara baik dengan karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan secara baik, maka dari itu

lingkungan kerja sangatlah berpengaruh baik kepada karyawan, perusahaan, dan dapat berpengaruh dalam menghasilkan output perusahaan.

Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja terpenuhi secara baik maka akan mempermudah bagi pihak pimpinan maupun bawahan dalam menjalankan roda aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2002;28) terdiri dari;

- 1) Penerangan,
- 2) Suhu udara,
- 3) Suara bising,
- 4) Penggunaan warna,
- 5) Ruang gerak yang diperlukan,
- 6) Keamanan kerja,
- 7) Hubungan karyawan.

Hal diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan, dan daya guna para pekerja, di kondisi lingkungan kerja tidak diperhtikan oleh perusahaan.

2) Suhu udara

Kedinginan suhu udara diruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa suhu udara yang terus panas akan menurunkan gairah karyawan begitu pun sebaliknya.

3) Suara Bising

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja

4) Penggunaan warna

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk kelangsungan kegiatan kerja, sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

6) Keamanan

Keamanan serta kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keimanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktifitas perusahaan

7) Hubungan kerja

Atasan dan bawahan ibaratkan garis vertikal. Dimana atasan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari gaya kepemimpinan atau disebut dengan *Style leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Menurut Kasmir (2016, hal. 191) menyatakan, gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi

bawahannya. Menurut Shimko(2012) “mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin”.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, yang sering diterapkan seorang pemimpin atau sebagai peran sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

b. Arti penting gaya kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengarahkan anggota-anggotanya dalam menjalankan organisasi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin tidak akan mampu mengendalikan arah anggota-anggotanya kalau tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Jadi betapa pentingnya gaya kepemimpinan itu.

c. Faktor - faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Keith Davis ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan (Mifta, 2007 hal 33-34 yaitu :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan Keleluasaan hubungan sosial.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Hal di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan yang di pimpin.

2) Kedewasaan dan Keleluasaan hubungan sosial.

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikut nya dan mampu berpihak kepadanya.

d. indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008, hal 34) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2) Kebiasaan

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

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determinatin*), ketekunan (*persintence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

B. Kerangka Konseptual

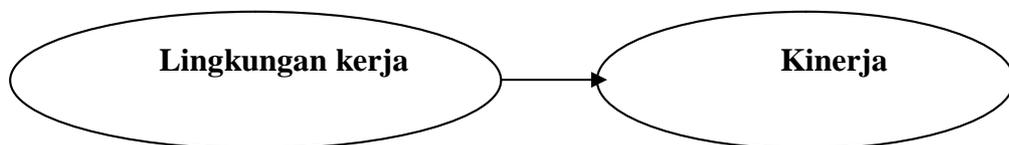
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Tempat kerja tentunya berpengaruh langsung terhadap karyawan yang ber-efek kepada keberhasilan target yang dicapai oleh karyawan, dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kasmir (2016: hal 192) menyatakan, Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi

disekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan suasana kerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai begitu juga sebaliknya, dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Adapun penelitian terdahulu yang menghubungkan variable lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Yulniwarti Shimko (2012) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Diana Khairani Sofyan (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA menyimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

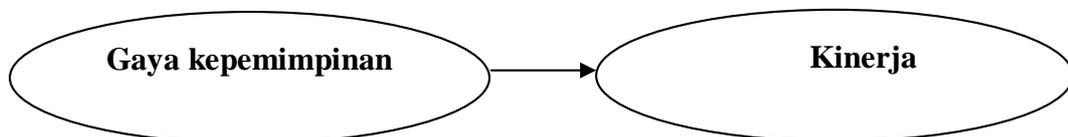
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang baik tentu dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karna dengan gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, menurut Kasmir (2016: hal 191) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan

tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Dewita Heriyanti (2007) dengan judul analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variable interverning (studi PT PLN (Persero) APJ Semarang), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- b. Regina Aditya Reza (2010) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

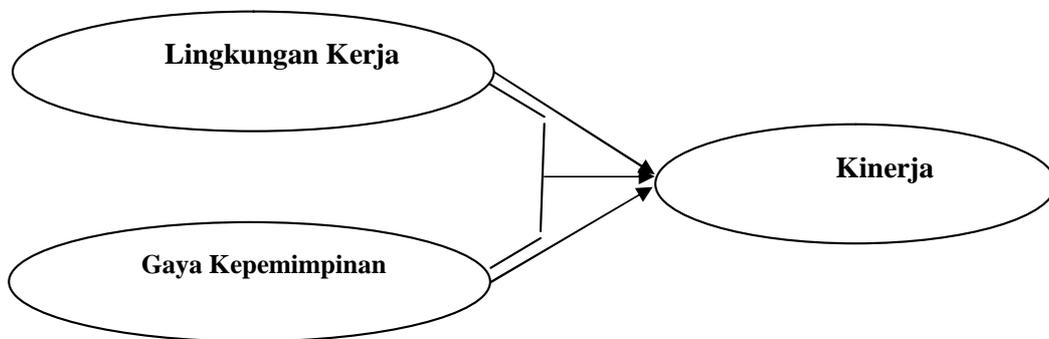
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

- a. Ari Cahyo Suminar, M. Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya

kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- b. Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian Juliandi, dkk (2015, hal. 44).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan .

3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 86) assosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang lebih singkat.

B. Definisi Operasional

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

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan

Sumber : Kasmir (2014:208)

2. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja terbentuk bukan hanya karena tentang suasana dan fasilitas kerja, namun hubungan karyawan baik sesama bagian maupun antar bagian yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Diukur dengan indikator :

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Penggunaan warna
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Keamanan kerja
7	Hubungan karyawan

Sumber: Sedarmayanti (2002:28)

3. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan adalah tata cara bagi pemimpin untuk mengatur, mempengaruhi, dan mengendalikan karyawannya. Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan adalah

Tabel III.3
Indikator Gaya kepemimpinan

No.	Indikator
1	Sifat
2	Kebiasaan
3	Tempramen
4	Watak

Sumber: Kartini Kartono (2008:34)

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat JL Tuasan No.61 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2018 s/d Februari 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini:

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	ACC Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 33 orang.

Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No.	Bagian / Department	Populasi
1	Bagian Umum	7
2	Bagian Keuangan	7
3	Pemasaran	5
4	Pengawasan	6
5	Hubungan pelanggan	4
6	Jaringan/BKA	4
Jumlah		33

2. Sampel

Karena populasi yang tidak terlalu banyak jadi metode yang digunakan ialah pengambilan sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 33 orang karyawan. Menurut Ajuar Zuliandi, (2015:51) sampel adalah jumlah dan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

E. Teknik pengumpulan data

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2017: hal 137).

2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

3. Pengamatan (*observasi*)

Pengamatan/observasi adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

4. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan di isi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan. menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III.6
Skala Likert

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2015, hal. 71)

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 pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

Sugiyono (2015, hal. 255)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
- b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka telah diperoleh hasil yang telah disebar di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel uji validitas Lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P-1	0,79	0,3338	Valid
P-2	0,714	0,3338	Valid
P-3	0,769	0,3338	Valid
P-4	0,836	0,3338	Valid
P-5	0,79	0,3338	Valid
P-6	0,771	0,3338	Valid
P-7	0,788	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataannya valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian

2) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel uji validitas Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P-1	0,677	0,3338	Valid
P-2	0,415	0,3338	Valid
P-3	0,624	0,3338	Valid
P-4	0,382	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel Gaya kepemimpinan, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataannya valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P-1	0,612	0,3338	Valid
P-2	0,668	0,3338	Valid
P-3	0,493	0,3338	Valid
P-4	0,692	0,3338	Valid
P-5	0,692	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel Kinerja karyawan, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataannya valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variable. Suatu kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil ddai waktu-kewaktu (Imam Ghazali, 2005). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan teknik Croancbach Alpha (Arikunto 2002) dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan, 2015, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha yang disyaratkan</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,801	0,6	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,8	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,749	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiono (2017, hal. 277)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh Motivasi

X_2 = Pengaruh Disiplin Kerja

2. Pengujian Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki

distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2015, hal. 176). Dasar

analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas atau independent variabel (X_i) apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji - t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : (sugiyono,2016)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

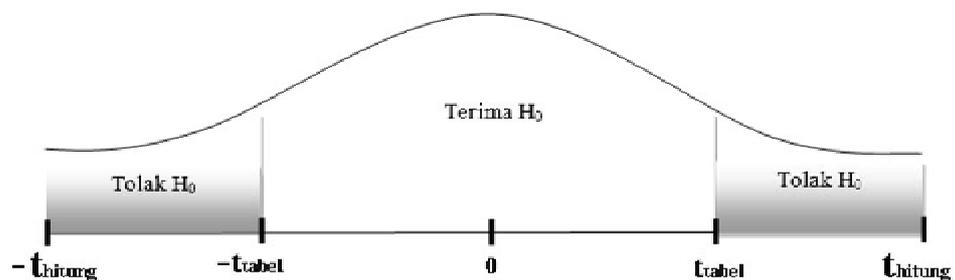
r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuan :

jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 di tolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y .

Pengujian Hipotesis :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $ds = n-k$.
- b. H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variable (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

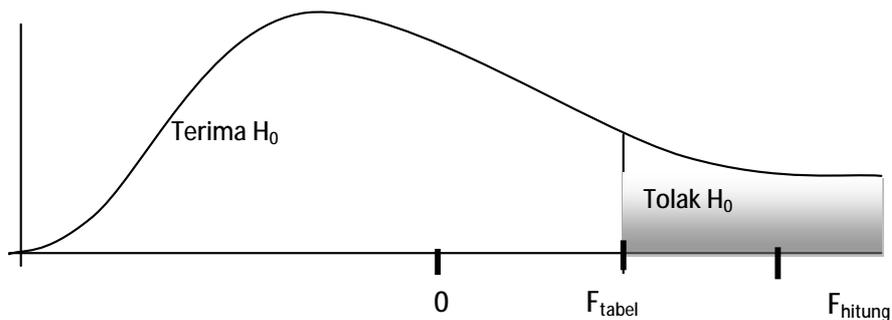
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

N = sampel

Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan (sampel penelitian)

Kriteria pengujian:

- Ho ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- Ha diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika

nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati nol) berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D =Determinasi
 R^2 =Nilai korelasi berganda
100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program computer yaitu *Statiscal Program For Social Scienes* (SPSS)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel X_1 , 4 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 5 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Lingkungan Kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah Gaya Kepemimpinan, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 33 orang karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala likert yang terdiri dari 5 (Lima) opsi dan bobot penilaian sebagai berikut.dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2015, hal. 71)

Pada tabel diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, variabel Gaya Kepemimpinan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja Karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, dengan jumlah sampel sebanyak orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti dibawah ini:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	19	57,6	57,6	57,6
Wanita	14	42,4	42,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

umber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden yang bekerja terdiri dari Pria sebanyak 19 orang (57,6%), dan jumlah yang terkecil adalah responden berjenis kelamin wanita sebanyak 14 orang (42,4%). Dengan kata lain mayoritas responden laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden berjenis kelamin wanita yang terdapat pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdsarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	8	24,2	24,2	24,2
	31-35	14	42,4	42,4	66,7
	36-40	11	33,3	33,3	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Dari tabel di atas diketahui usia responden yaitu pada usia 36-40 tahun sebanyak 11 orang (33,3%), usia 31-35 tahun sebanyak 14 orang (42,4%), sedangkan responden yang paling sedikit usia 26-30 tahun sebanyak 8 orang (24,2%).

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK Sederajat	14	42,4	42,4	42,4
	Diploma (1/2/3)	3	9,1	9,1	51,5
	S1	16	48,5	48,5	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan pada pendidikan S1 sebanyak 16 orang (48,5%),

SMA/SMK sebanyak 14 orang (42,4%) dan yang paling kecil adalah Diploma sebanyak 3 orang (9,1%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuisioner yang disebarkan diantaranya sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan

No.	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	9,1	3	9,1	7	21,2	10	30,3	10	30,3	33	100
2	1	3,03	3	9,1	8	24,2	11	33,3	10	30,3	33	100
3	3	9,1	5	15,1	6	18,2	9	27,2	10	30,3	33	100
4	1	3,03	4	12,1	7	21,2	11	33,3	10	30,3	33	100
5	3	9,1	3	9,1	7	21,2	10	30,3	10	30,3	33	100
6	2	6,06	6	18,2	6	18,2	8	24,2	11	33,3	33	100
7	1	3,03	3	9,1	8	24,2	11	33,3	10	30,3	33	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a) Pada butiran pernyataan pertama mengenai cahaya di ruangan tempat saya bekerja terang, lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 30,3 %.
- b) Pada butiran pernyataan kedua mengenai suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, lebih banyak responden

menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3 %.

- c) Pada butiran pernyataan ketiga mengenai suasana tempat saya bekerja sangat tenang dan tidak bising, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 30,3 %.
- d) Pada butiran pernyataan keempat mengenai warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan., lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3%.
- e) Pada butiran pernyataan kelima mengenai ruang gerak tempat saya bekerja sudah baik bagi karyawan untuk membuat pekerjaan menjadi lancar, lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 30,3 %.
- f) Pada butiran pernyataan keenam mengenai keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman kebersihan lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3 %.
- g) Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3 %.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	9,091	3	9,091	7	21,21	10	30,3	10	30,3	33	100
2	1	3,03	3	9,09	8	24,24	11	33,33	10	30,3	33	100
3	3	9,09	5	15,15	6	18,18	9	27,27	10	30,3	33	100
4	1	3,03	4	12,12	7	21,21	11	33,33	10	30,3	33	100
5	3	9,09	3	9,09	7	21,21	10	30,3	10	30,3	33	100
6	2	6,06	6	18,18	6	18,18	8	24,24	11	33,33	33	100
7	1	3,03	3	9,09	8	24,24	11	33,33	10	30,3	33	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a) Pada butiran pernyataan pertama mengenai cahaya di ruangan tempat saya bekerja terang, lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 30,3 %.
- b) Pada butiran pernyataan kedua mengenai suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,33 %.
- c) Pada butiran pernyataan ketiga mengenai suasana tempat saya bekerja sangat tenang dan tidak bising, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 30,3 %.
- d) Pada butiran pernyataan keempat mengenai warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan., lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3%
- e) Pada butiran pernyataan kelima mengenai ruang gerak tempat saya bekerja

sudah baik bagi karyawan untuk membuat pekerjaan menjadi lancar, lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 30,3 %.

- f) Pada butiran pernyataan keenam mengenai keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman kebersihan lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,33 %.
- g) Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 33,33 %.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	18,2	15	45,5	7	21,2	2	6,06	3	9,09	33	100
2	5	15,2	15	45,5	8	24,2	3	9,09	2	6,06	33	100
3	6	18,2	14	42,4	7	21,2	3	9,09	3	9,09	33	100
4	3	9,09	9	27,3	9	27,3	8	24,24	4	12,1	33	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a) Pada butiran pernyataan pertama mengenai pimpinan memiliki sifat demokratis dan terbuka dalam memimpin pekerjaan, lebih banyak responden menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase

45,5 %.

- b) Pada butiran pernyataan kedua Sifat pimpinan menerapkan kebiasaan untuk menjaga etika yang baik, lebih banyak responden menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 45,5 %.
- c) Pada butiran pernyataan ketiga pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan dengan mengkritik kinerja yang rendah, lebih banyak responden menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 42,4 %.
- d) Pada butiran pernyataan keempat pimpinan memberikan contoh dalam meningkatkan kinerja lebih banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 27,3%.

3. Analisis Data

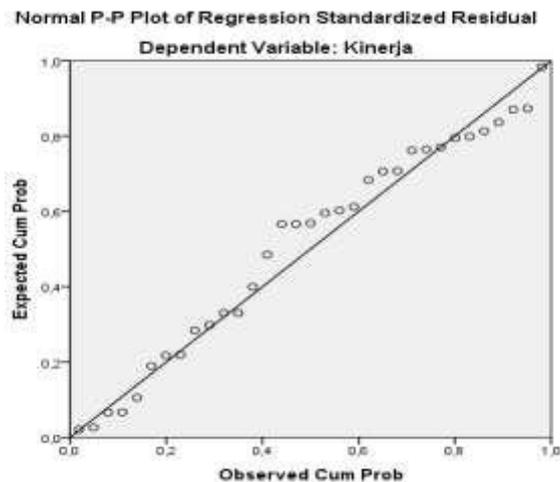
Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

a. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Gambar IV-1. Uji Normalitas

Gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik dari hasil pengolahan data uji normalitas, berdasarkan gambar *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* terlihat data yang berbentuk pola garis horizontal dan sebagian data tersebar ke atas dan ke bawah di luar garis. Ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 . (Ghozali, 2013)

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

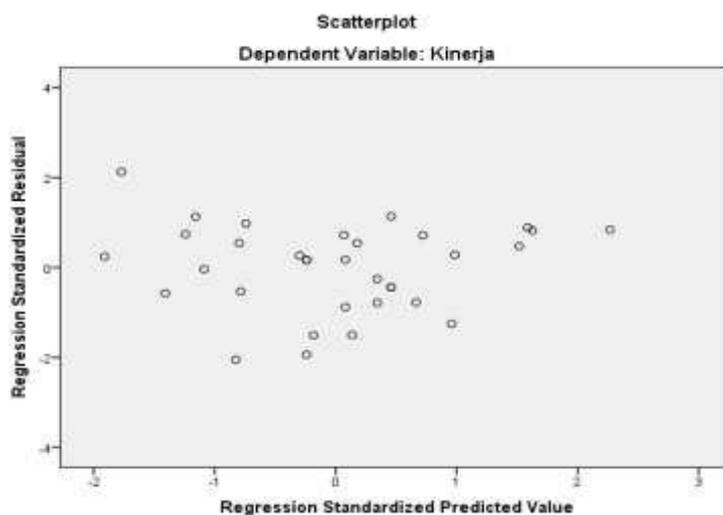
Coefficients		
Uji Multikolinieritas	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,001	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	1,001	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas jika $VIF < 10$. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dibawah angka >10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

**Gambar IV-2. Uji Heterokedastistik
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplott**

Gambar 2 *Scatterplot* yang ditampilkan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heterokedastistik atau tidak. Hasil ini dilihat dari titik – titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik – titik yang tidak ada membentuk pola tertentu. Jadi data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa bebas heterokedastistik.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan maka diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.9
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-2,397	1,971				-1,216	,234	-6,423
Lingkungan Kerja	,257	,046	,518	5,532	,000	,162	,352	,999	1,001
Gayakepemi Mpinan	,988	,131	,704	7,525	,000	,720	1,256	,999	1,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = - 2,397 + 0,257 X_1 + 0,988X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variable X (Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan) memiliki koefisien positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat diratkan sebagai berikut :

- 1) Jika Lingkungan Kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya -2,397.
- 2) jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,257%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y), semakin naik lingkungan kerja (X1) maka semakin meningkat Kinerja (Y).
- 3) jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan gaya kepemimpinan (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,988%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y), semakin naik gaya kepemimpinan (X2) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

c. Uji Hipotesis

1) Uji-t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (sugiyono,2016)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.10
Uji-t

Coefficient*

Model	t hitung	t tabel
Lingkungan Kerja	5,532	1,692
Gaya Kepemimpinan	7,525	1,692

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai perolehan uji-t untuk hubungan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,532 sedangkan t_{tabel} 1,692

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

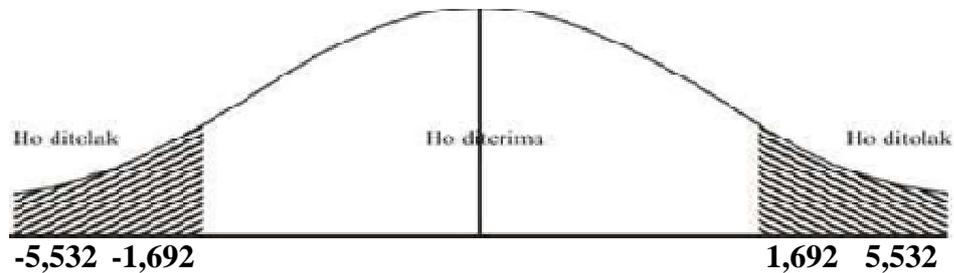
$t_{hitung} = 5,532$ sedangkan

$t_{tabel} = 1,692$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 dieimma jika : $-1,692 < t_{hitung} < 1,692$

H_a diterima jjika : 1. $T_{hitung} > 1,692 - t_{hitung} < 1,692$



Gambar IV-3.
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan Kerja secara individual mempunyai hbungan yang signifikan atau tidak terhada knerja aryan. Dari pengeolahan data degan SPSS 20, maka diperoleh hasil uji-t sebgai berikut :

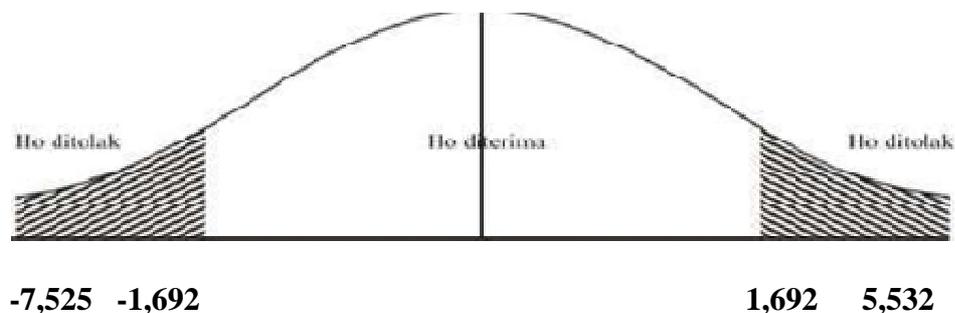
$t_{hitung} = 7,525$ sedangkan

$t_{tabel} = 1,692$

Dari kriterria pengambilan keputusan :

H_0 dieimma jika : $-1,692 < t_{hitung} < 1,692$

H_a diterima jjika : 1. $T_{hitung} > 1,692 - t_{hitung} < 1,692$



Gambar IV-4.
Kriteria Pengujian Hipotesis II

Dari tabel gambar diatas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = 7,525 > t_{tabel}$ 1,692 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.010 < 0.05$ Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap variable terikat Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 20 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel IV-11
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

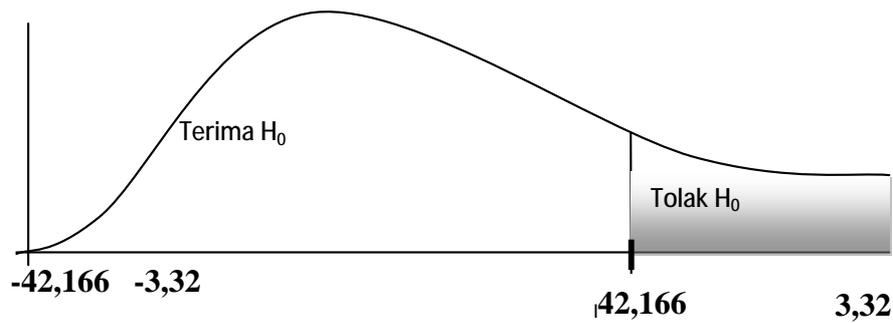
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,938	2	151,969	42,166	,000 ^b
	Residual	108,123	30	3,604		
	Total	412,061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar $F_{hitung} 42,166 > F_{tabel} 3,32$ dan probability $0,000 < 0,05$ menunjukkan Ho ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar IV-5.
Kriteria Pengujian Hipotesis III

3) Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,859 _a	,738	,720	1,89845	,738	42,166	2	30	,000	2,308

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,738. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.738 \times 100\% \\
 &= 73,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 0.738 artinya menunjukkan bahwa seitar 73,8% variable kinerja karyawan (Y) dapatt dijelaskan olehh variable Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2). Atau dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirrtannadi Cabang Tasan Medan. Sebesar 73,8% sementrra sisanya 26,2% dippengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel bebas dan variabel terikat, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa T_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,532 > 1,692$ dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.010 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yulniwarti Shimko (2012). menyatakan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan karyawan untuk bekerja dengan baik.

Hasil penelitian Fernando (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang langsung dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dan sangat berpengaruh

terhadap baiknya hasil kinerja yang di capai karyawan dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian Diana Khairani Sofyan (2012). menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Febri Arin Putra (2016) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebesar $7,525 > 1,692$ dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Reza, (2010) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus menerapkan Gaya Kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian Andri Saputra (2014) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Dewita Heryanti (2017) menunjukkan ada pengaruh yang positif tapi tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F (uji Simultan) mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 42,166 sedangkan F_{tabel} adalah 3,32. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,166 > 3,32$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Suminar (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Rita N. Taroreh (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan lingkungan secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Siagian & hair, 2018, hal. 66) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebesar $5,532 > 1,692$ dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebesar $7,525 > 1,692$ dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Berdasarkan perhitungan dari hasil uji F diperoleh, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,166 > 3,32$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diambil sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan karyawan, selalu mengawasi kerja para bawahannya dan selalu meningkatkan komunikasi agar selalu terjaga keharmonisan dengan bawahan.
2. Untuk meningkatkan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan terus memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan. Perlunya lingkungan kerja yang nyaman untuk membangun semangat kerja dan menciptakan kualitas para karyawan agar bekerja dengan baik dan meningkatkan profit perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pemimpin yang bijak, adanya gaya kepemimpinan yang baik dan pemberian motivasi yang mendukung semangat kerja karyawan. Hal ini akan menjadi gambaran untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Saputra, Dkk (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*. 2 (2). 134-143.
- Ari Cahyo Suminar, dkk (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. 26 (2). 1-10.
- Elizar Elizar, Hasrudy Tanjung (2018), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.1 (1). 46-58
- Fernando Reinhard Tjibrata, Dkk (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi* , 5 (2). 1570-1580
- Hasibuan, Malayu (2016) "*Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke sembilan belas* ". Jakarta PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*" Cetakan kedua belas Bandung Remaja Rosdakarya.
- Kartini Kartono (2008) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi 1, cetakan ke 1. Jakarta : rajawali pers.-
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)* , Cetakan Ke-1 Penerbit Rajagrafindo persada.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1, Cetakan 17*. Jakarta : Rajawali Pers.-
- Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1). 59-70
- Ray Pakitan, Dkk (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Wahan Tata Manado. *Jurnal EMBA*. 4 (3). 26-37.
- Sutrisno, H. Edy. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan ke delapan, Jakarta: prenadamedia group.

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D)*, Edisi 2017, Penerbit Alfabeta.
- Rita N Taroreh, Dkk (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Agen pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (01). 53-63.
- Yulniwarti Shimko (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan Sumatera Barat. *jurnal Magister Manajemen*, pascasarjana Magister Manajemen Ibnu Asmi, 1 (1) 1068-1077.