

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TASPEN  
(PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen(SM)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**Nama : Dika Prana**  
**NPM : 1505160632**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 22 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : DIKA PRANA  
NPM : 1505160632  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. TASPEN PERSERO (KCU) MEDAN

Dinyatakan : (A+) *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

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M)

#### Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE., M)

Ketua

Panitia Ujian

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DIKA PRANA  
N.P.M : 1505160632  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN  
(PERSERO) KCU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

  
SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap : DIKA PRANA**  
**N.P.M : 1505160632**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KCU MEDAN**

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20 Okt '19	- Koreksi Kuisisioner		
29 Okt '19	- Perbaiki redaksional dan ikuti format * sesuai panduan - Perbaiki pembahasan dan * Sesuaikan dgn hasil - Perbaiki kesimpulan dan saran - Perbaiki Daftar Pustaka		
1 Nop '19	- Pertama pembahasan dan lebih fokus		
15 Nop '19	- Acc -		

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2020  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

**SUSI HANDAYANI, SE, MM**

**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **DIKA PRANA**

NPM : 1505160632

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA MEDAN” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan s esungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



**DIKA PRANA**

**ABSTRAK**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN**  
**(PERSERO) KCUMEDAN**

**DIKAPRANA**

**1505160632**

**email: pranadika033@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCUMedan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedang teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara simultan juga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCUMedan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCUMedan dapat dilihat dari nilai R-

Square yaitu sebesar 0,444 atau 44,4%, artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCUMedan sebesar 44,4% sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, pengawasan dan lain sebagainya.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin pujidan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan keschatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Selanjutnya tidak lupapun penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawar isalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadikannya uraian dan bagikan kepada semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas sertamenuhisalahsatus) 'arat untuk menyelesaikan pendidikan program strata I Fakultas ekonomi dan bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Universitas Sumatera Utara. Adapun judul penelitian yaitu: **'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. TASPENPERSERO (KCU) MEDAN'**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan dalam penyusunan proposal ini. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terimakasih untuk yang istimewa Ayahanda Purwadi dan Ibunda Devi tritercintayang terlah mengasuh dan memberikan rasi cinta dan kasih sayangnyasertamendidik dan mendukung penulis dalam membuat proposal ini. Dan seluruh keluarga besaryang telah banyak memberikan dukungan moril, materi, dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnyayang tiada hentinyakepadapenulis.
2. Bapak Dr. Agus Sani, M. A. P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri S. E., M. M., M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S. E., M. Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S. E., M. Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin S. E., M. Si. selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S. E., M. Si. selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani S. E., M. M. selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah membimbing dan arahansertameluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal.



9. Thu Raihana Daulay S.E., M.M selak 1 ! dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti. Serta seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama pelaksanaan maupun dalam penyusunan Proposal ini.

11. Teman Hidup saya Ulfa Dwi Anggrian dan Adik saya tercinta Syahira Nadira Tasya yang telah memberikan bantuan motivasi dalam lingkungannya, sehingga menyelesaikan Proposal ini.

12. Sahabat-

sahabat saya Yasir Rangkuti, Jupri Pasaribu, dan Ibrahim yang turut membantu dalam menyelesaikan Proposal di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga ALLAH SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan

doadanpujisyukurkepadaAllahSWTdanseawatberiringsalarnkepadaRasulullahMuhammadSAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semogaProposalini dapat penulis lanjutkan dalam penelitiandan akhirnya dapat menyelesaikanskripsi yang menjadi salahsatusyaratpenulis menyelesaikanstudidiFakultasEkonomidanBisnisUniversitaMuhammadiyahSumatera Utara Wassalamualaikum,Wr,Wb

Medan,  
Januari2021  
Penulis

DikaPranaNPM:  
1505160632

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>ABSTRAK •</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Dan Perumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kerja .....	6
2. Lingkungan Kerja.....	10
<b>3. <u>Kepemimpinan</u></b> .....	<b>19</b>
B. Kerangka Konseptual .....	26
1. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan...26	
2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	27
3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja	
28	
C. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	30
B. Definisi Operasional .....	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	31

D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	37
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
2. Uji Hipotesis.....	40

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	43
1. Identitas Responden.....	43
2. Analisis Variabel Penelitian.....	45
3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4. Analisis Regresi Berganda.....	52
5. Pengujian Hipotesis.....	54
B. Pembahasan.....	56

#### **BAB V KESIMPULAN, DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel III-1 Indikator Kerja .....	30
Tabel III-2 Indikator Lingkungan Kerja .....	31
Tabel III-3 indikator Kepemimpinan.....	31
Tabel III-4 Skedul Penelitian.....	33
Tabel III-5 Skala Likert .....	34
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ).....	35
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ).....	35
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	36
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan Y .....	37
Tabel IV-1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>1</sub> (Lingkungan Kerja).....	45
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>2</sub> (Kepemimpinan).....	47
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja).....	48
Tabel IV-8 Coefficients.....	51
Tabel IV-9 Koefisien Regresi .....	53
Tabel IV-10 Uji t .....	54
Tabel IV-11 Anova.....	55
Tabel IV-12 Nilai R-Square.....	56

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1-1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	27
Gambar II-2 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	28
Gambar II-3 Paradigma Peneliti .....	29

**BAB**  
**IPENDAHULUA**  
**N**

**A. Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Sedarmayanti (2011, hal. 259) menyatakan: penting nya kinerja yang berkelanjutan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab.

Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kerjanya. Kinerja merupakan indikator yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja dapat ditingkatkan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya di lapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangannya, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. (Kasmir, 2018, hal. 189-193)





Mangkunegara(2014,hal.14)menyatakankinerjaorangpegawaidipengaruhiolehberbagiafaktordiantaranyaadalahkepemimpinan.WilliamSterndalamMangkunegara(2014,hal.16)menyatakanbahwafaktor-faktorpenentukinerjaadalah“faktorindividuandanfaktorlingkungankerjaorganisasi”.DaleTimpledalamMangkunegara(2014,hal.15)menyatakanfaktor-faktorkinerjaterdiridarifaktorinternal(faktoryangdihubungkandengansifat seseorang) dan faktor eksternal(faktoryangberasal darilingkungan).

Darifaktor-

faktoryangmempengaruhikinerjatersebut,salahsatunyaadalahlingkungankerja,dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerjanya dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerjanya yang sesuai untuk para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karenalingkungan yang baik pasti dapat mendorong dan memberikan semangat bagi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tentunya ini tidak terlepas dari pengawasan yang baik pula yang mana dari lingkungan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sumberdaya manusia pada umumnya akan bersemangat kerja dengan efektivitas yang tinggi apabila lingkungan kerjanya mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karenalingkungan kerjanya yang baik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerjanya yang buruk akan menurunkan semangat kerja karyawannya.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor penting lain yang mempengaruhi baik buruknya kinerja adalah kepemimpinan. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh organisasi,

menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diembankan oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan pegawai perlu adanya kepemimpinan yang baik agar mereka dapat bekerja dengan baik pula. Karena lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu para pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja dan kepemimpinan. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada di dalam sebuah organisasi/organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Begitu pula halnya yang terjadi pada PT. Taspen (Persero) KCUMedan, dimana kinerja para pegawainya juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan organisasi tersebut. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di dapat masalah yang berkaitan dengan kinerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Masalah yang ditemukan di PT. Taspen (Persero) KCUMedan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah adanya beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan, mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan. Selain itu ada beberapa pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masih selalu saja melakukan kesalahan-

kesalahan yang sebabkan kurang telitinya pegawai tersebut, sehingga pekerjaan tersebut harus diulang beberapa kali.

Sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan yang ada di PT. Taspen (Persero) KCUMedan adalah pimpinan belum mampu menciptakan kerja sama yang serasi antar sesama pegawai, dan kepemimpinan yang ada belum mampu untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemimpin masih kurang dalam memotivasi para bawahan terlihat dari beberapa pegawai yang belum merasa memiliki.

Sementara itu kondisi lingkungan kerja yang kurang di PT. Taspen (Persero) KCUMedan adalah suasana lingkungan kerja yang kurang baik seperti adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara di ruangan tersebut kurang baik. Selain itu belum tertata rapi kondisi letak lingkungan kerja tiap bagian, sehingga keadaan tersebut dapat mengganggu kelancaran aktivitas pekerjaan pegawai yang akan mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu kantor tersebut. Oleh karena itu para pimpinan kantor harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang artipenting lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) KCUMedan.”**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Tugas-tugas yang diberikan pimpinan kantor pada pegawai sering terlambat diselesaikan.
2. Adanya beberapa ruang yang kurang memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara di ruang tersebut kurang baik, dan belum tertata pada kondisi letak lingkungan kerja tiap bagian.
3. Kepemimpinan yang ada belum mampu untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

## C. Batasan dan Rumusan Masalah

### 1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor individu, lingkungan kerja organisasi, Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, struktur dan *job design*. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Medan.

### 2. Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan?

- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan?
- c. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan?

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

##### **1. Tujuan Penelitian :**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis; hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khusus tentang lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai

sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti

lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

- b. Manfaat praktis; penelitian ini bermanfaat bagi pembaca. Manfaat bagi pembaca dapat memberikan gambaran tentang lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Manfaat bagi perusahaan berguna memecahkan masalah berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB**

### **II LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan aktivitas  
kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Hasibuan, 2016, hal. 94)

Mangkunegara (2014, hal. 9) mengatakan: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan Hamali (2018, hal. 98) mengatakan bahwa: "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Yani (2017, hal.

117) menyatakan "Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan"

Pernyataan di atas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan

Hasibuan(2016,hal.94)mengatakan:“Kinerjaadalahsuatuhasilkerjyangdicapaiseseorangdalammelaksanakantugas-tugasyangdibebankankepadanyayangdidasarkanataskecakapan,pengalaman,dan kesungguhan sertawaktu.”

SedangkanmenurutRivai(2014,hal15) menyatakan:“Kinerjamerupakankesediaanseseorangataukelompokuntukmelakukansesuatukegiatanmenyempurnakan sesuaidengan hasil yang seperti diharapkan”Menurut pengertian di atas hanyasebagaihasilkerjadari seorangkaryawan.Kinerjakaryawanmerupakan suatuhalyang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya.Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki kinerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.



Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). (Davis dalam Hamali, 2018, hal. 115-116)

William Stern dalam Mangkunegara (2014, hal. 16-17) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

#### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam

melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

## 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja sepeka dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan Simamora dalam Mangkunegara (2014, hal.

14) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi tiga

faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keahlian,
  - b. Latar belakang,
  - c. Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a. Persepsi,
  - b. Attitude,
  - c. Personality,
  - d. Pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a. Sumber daya,
  - b. Kepemimpinan,
  - c. Penghargaan,
  - d. struktur,
  - e. *job design*.

Faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan yang dibuat pekerja
- 2) Tujuan yang khusus

- 3) Kemampuan
- 4) Komplektivitas
- 5) Komitmen
- 6) Umpanbalik
- 7) Situasi
- 8) Pembatasan
- 9) Perhatianpada setiap kegiatan
- 10) Usaha
- 11) Ketekunan
- 12) Ketaatan
- 13) Kesiediaan untuk berkorban
- 14) Memilikistandaryangjelas (Rivai, 2014, hal. 17)

### c. Indikator Kinerja

Kasmir(2018,hal. 208-210) berpendapatbahwa

indikator darikinerja, adalah:

- 1) Kualitas(mutu)
- 2) Kuantitas(jumlah)
- 3) Waktu (jangkawaktu)
- 4) Penekananbiaya.
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

MenurutMangkunegara(2014,hal.127)unsur-

unsuryangdinilaidarikinerjaadalah :

- 1) Kualitaskerja
- 2) Kuantitaskerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Kualitaskerjaterdiridariketepatan,ketelitian,keterampilan,kebersihan.K  
uantitaskerjaterdiridarioutputdanpenyelesaiankerjadenganekstra.Keandalanter  
diridarimengikutiinstruksi,inisiatif,kehati-hatian,

kerajinan. Sedangkan jika terdiri dari organisasi perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

## **2. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 43) menyatakan bahwa: "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain".

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 21): "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung".

### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011, hal. 21) dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar merencanakan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Nitisemito (2011, hal. 171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2011, hal. 19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Leesang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya

mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiharian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Sedarmayanti (2011, hal. 21)

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja

9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-

masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
  - b. Cahaya setengah langsung
  - c. Cahaya tidak langsung
  - d. Cahaya setengah tidak langsung
- #### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri

tersebut adabatasnya, yaitubahwatubuhmanusia masih dapat menyesuaikan dan irinyadengantemperaturluarjikaperubahantemperaturluartubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan antara dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.



#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar kita akan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

Adati gaaspekyangmenentukankualitassuatubunyi,yang bisamenentuikantingkatgangguan terhadap manusia,yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lamatelingamendengarkebisingan,akansemakinburukakibatnya,diantaranya pendengaran dapatmakinberkurang.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alaminya beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

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

Adanya bau-bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10. Musik di Tempat Kerja

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

### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Gunamenjagatempatdankondisilingkungankerjatetapdalamkeadaanaman makaperludiperhatikanadanyakeberadaannya.Salahsatuupayauntukmenjagakeamananditempatkerja,dapatmemanfaatkantenagaSatuanPetugasKeamanan (SATPAM).

#### **d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Adapunyangmenjadiindikator-indikatorlingkungankerjafisikdiambildarifaktor-factoryangmempengaruhinyayangdiuraikanSedarmayanti(2011, hal. 21) antara lain :

1. Penerangan/cahayadi tempat kerja
2. Temperatur/suhu udaraditempatkerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasiudara di tempatkerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bautidak sedap ditempatkerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempatkerja
11. Keamanan di tempat kerja

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. PengertianKepemimpinan**

Dalamsuatuorganisasi,faktorkepemimpinanmemegangperananyangpe-ntingkarenapemimpinitulahyangakanmenggerakkanmengarahkanorganisa-sidalammencapaitujuandansekaligusmerupakantugasyangtidakmudah,karena harusmemeahamisetiapperilaku bawahanyangberbeda-beda.Bawahandipengaruhisedemikianrupasehinggabis

memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2013, hal. 34) mengemukakan bahwa: "kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok." Sedangkan menurut Sutrisno (2016, hal. 1213) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Fahmi (2016, hal. 122) "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Hemphill dalam Thoha (2013, hal. 259) menyatakan: "Kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama." Sedangkan Hasibuan (2016, hal. 170) mengatakan: "Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan.

tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

## b. Teori Kepemimpinan

G.R. Terry dalam Kartono (2017, hal. 71-80) mengemukakan 8 (delapan)

buah teori kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Teori Otokratis (*the autocratic theory*)
- 2) Teori Psikologis (*the psychologic theory*)
- 3) Teori Sosiologis (*the sociologic theory*)
- 4) Teori Supportif (*the supportivetheory*)
- 5) Teori *Laissez faire* (*the laissez – faire theory*);
- 6) Teori Perilaku pribadi (*the personal – behaviour theory*)
- 7) Teori Sifat (*the trait theory*)
- 8) Teori Situasi (*the*

*situationaltheory*). Berikut ini

penjelasannya:

### 1) Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin di sini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan; ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan

perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi di antara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

## 2) Teori Psikologis

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja arah pencapaian sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan (*recognizing*), kepastian emosional, dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

## 3) Teori Sosiologis.

Pihak lain menganggap bahwa pemimpin terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlakukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa diharapkan dari mereka.

Tetapi, perlu diingat bahwa usaha-usaha untuk mencapai tujuan mempengaruhi interaksi-interaksi antara para pengikut, kadang-kadang hingga tingkat timbulnya konflik yang merusak di dalam atau di antara

kelompok-

kelompok. Dalam situasi demikian, pemimpin diharapkan untuk mengambil tindakan-

dakan-

tindakan korektif, menjalankan pengaruh kepemimpinan yang mengembalikan

anharmonis dan usaha-usaha kooperatif antara para pengikutnya.

#### 5) Teori Suportif

Di sini, pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin ber

usaha sebaik-

baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaik-baiknya melalui tindakan mem

bantu

usaha-

usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan

kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaka-

kan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta

mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri.

Saran-

saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-

perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja, dan ide-

ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan. Adakalanya teori "suportif" di

yatakan orang

sebagai "Teori Partisipatif" (*Participative Theory*). Ada juga yang menamakannya

sebagai "*Democratic Theory Of Leadership*".

#### 6) Teori "Laissez Faire"

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas

-

luasny kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak



kberpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut ham  
pi tidak berarti. Pendekatan ini merupakan

kebaikan langsung dari teori otokratis. Kita dapat berbicara tentang nonpartisipatif sebagai salah satu dari pihak pimpinan. Kelompok-kelompok "*Laissez-Faire*" cenderung membentuk pemimpin-pemimpin informal.

#### 7) Teori Perilaku Pribadi

Kepemimpinan dapat pula dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi ataupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal pemimpin. Salah satu sumbu yang penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama atau pun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

Hingga tingkat tertentu ia bersifat fleksibel, karena ia beranggapan bahwa ia perlu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk menghadapi sesuatu problem tertentu. Hal ini memberikan gambaran tentang sebuah "kontinum" di mana tindakan-tindakan pihak pemimpin dan jumlah otoritas yang digunakan dihubungkan dengan kebebasan pembuatan keputusan atau partisipasi yang terbuka bagi pihak bawahan.

Pemimpin macam ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahannya. Seorang pemimpin otokratis yang bijaksana (*The Autocratic Leader Who Is Benevolent*). Tipe macam ini memang terdapat dalam kenyataan orang ini memiliki banyak kekuasaan dan prestise. Ia banyak menaruh minat terhadap kesejahteraan bawahannya; ia sangat bersedia memecahkan problem mereka dan biasanya ia dapat bertindak cepat dalam setiap keadaan.

#### 8) Teori Sosial/Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang pemimpin.

#### 9) Teori Situasi.

Pendekatan ini untuk menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi. Kepemimpinan bersifat "Multidimensi". Pada teori ini, dianggap bahwa pemimpin terdiri dari tiga macam elemen yakni: Pemimpin–Pengikut–Situasi. Situasi dianggap sebagai elemen yang terpenting karena ia memiliki paling banyak variabel.

### c. Indikator Kepemimpinan

Edwin Ghisell dalam Handoko (2013, hal. 297) dalam penelitiannya menunjukkan sifat-

sifat tertentu yang tampak penting untuk pemimpin efektif adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakupan dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan

Keith Davis

dalam Handoko (2013, hal. 297) menyimpulkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi yaitu:

- 1) Kecerdasan. Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan Keleluasaan hubungan sosial. Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luwes 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 pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

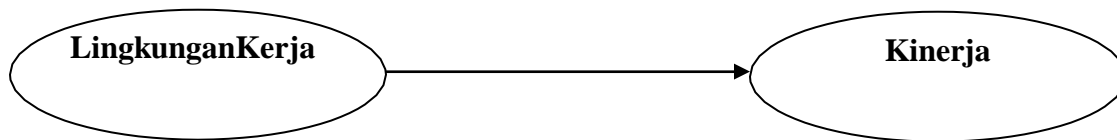
Banyak hal yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan harus berusaha meminimalkan faktor-

faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

William Sterndalam Mangkunegara (2014, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”. Dale Timpl dalam Mangkunegara (2014, hal. 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan sudah baik perusahaan wajib memberikan kompensasi pada karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Elizar & Tanjung, (2018); Fariz Ramanda Putra (2012). Menyatakan bahwa: variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II. 1**  
**Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

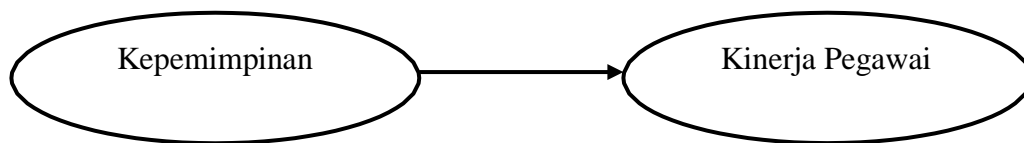
## **2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Arianty (2015) mengemukakan bahwa: "kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas kesadaran yang ada di dalam mencapai tujuan".

tertentu.”

Simamora dalam Mangkunegara (2014, hal. 14) menyatakan kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Siagian dan Khair (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasibu dan Bahri (2018) adapengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Kamal (2015) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja”

Dari teori dan penelitian yang pernah dilakukan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.



**Gambar II.2**  
**Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja**

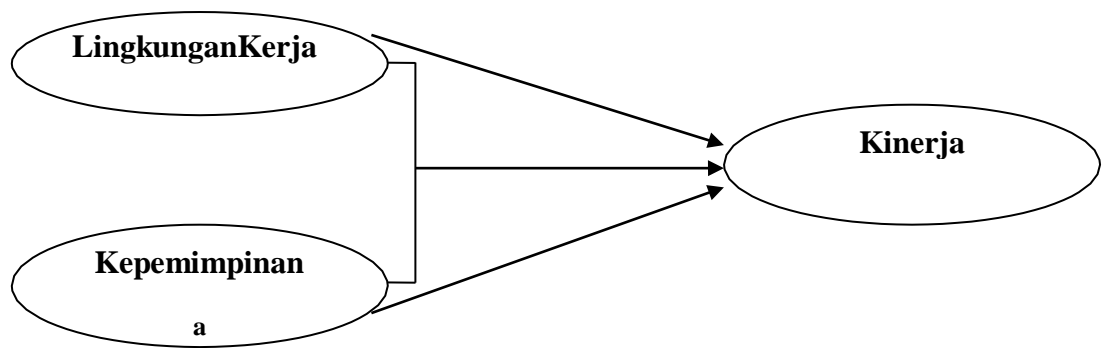
### **3. Hubungan Lingkungan Kerjadan Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Menurut pengertian di atas kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerjadan kepemimpinan karyawan, apabila fasilitas di perusahaan mendukung dan pemimpin dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Mangkunegara(2013,hal.16-

17)mengemukakanbahwakinerjaindividudalamorganisasidipengaruhi:(1)faktorIndividu,individuyangnormaladalahindividuyangmemilikiintegritasyangtinggiantarafungsipsikis(rohani)danfisiknya(jasmaniah).(2)FaktorLingkunganOrganisasi,lingkungankerjaorganisasisingat menunjangbagi individu dalammencaipkinerja..

Sari,LengkongdanSepang(2017)bahwa:kepempinandanlingkungankerjasecara simultanberpengaruhsignifikanterhadapkinerjakaryawanpadaPTWenangCemerlangPress.Wicaksono(2017)bahwa:lingkungankerja( $X_1$ )dankepempinaan( $X_2$ )memilikipengaruhpositifterhadapkinerjakaryawan( $Y$ )DepotLPGBalonganPT Pertamina.



**Gambar**  
**II.3ParadigmaPenelitian**

### C. Hipotesis

Berdasarkanbatasandanrumusanpermasalahanyangtelahdikemukakansebelumnya,maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
3. Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.



## BAB

### III METODOLOGI PENELITIAN

#### N

#### A. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kausal yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

#### B. Defenisi Operasional

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

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah di capainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap kerja

Sumber : Mangkunegara (2014, hal. 127)

2. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah lingkungan kerja adalah semua keadaan yang disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator dari lingkungan kerja adalah :

Tabel III-2. Indikator Lingkungan kerja

No	Indikator
1	Penerangan/cahaya di
2	tempat kerja Sirkulasi udara di
3	tempat kerja Tata warna di tempat
4	kerja
5	Musik di

Sumber : Sedarmayanti (2001, hal. 21)

### 3. Kepemimpinan (Variabel Bebas $X_2$ )

Kepemimpinan adalah senikemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilakumerekasesuaidenganperilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Indikator kepemimpinan adalah:

Tabel III-3. Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan sebagai pengawas. Kebutuhan
2	akan prestasi dalam pekerjaan Kecerdasan
3	Ketegasan Keber
4	caya sendiri Inisiat
5	if.
6	

Sumber : T. Hani Handoko (2003, hal. 297)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Sedangkan waktu peneliti direncanakan bulan Juni 2019 sampai dengan September 2019.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Juni ' 9				Juli ' 9				Agus ' 19				Sept ' 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PraRiset	■															
2	PengajuanJudul		■	■													
3	PembuatanProposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
4	SeminarProposal												■				
5	Revisi													■			
6	Riset														■		
7	PengumpulanData																
8	PengolahanData																■
9	BimbinganSkripsi																■

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Taspem (Persero) KCU Medan berjumlah 57 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dimana penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian.

Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa: "untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200), riset, seperti survei bis dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi". Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 57 orang.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu PT. Taspen (Persero) KCUMedandengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-4. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

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

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

(Sugiyono, 2012, hal.

182) Dimana:

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = jumlah pengamatan variabel  $x$

$\sum y$  = jumlah pengamatan variabel  $y$

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel

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

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

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

$\sum xy$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2013, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya butir instrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2013, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil  $\alpha > 0,6$ , dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{\left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]}$$

Dengan keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai  $Cronbach\ Alpha \geq 0,6$  maka reliabilitasnya cukup baik.
- 2) Jika nilai  $Cronbach\ Alpha \leq 0,6$  maka reliabilitasnya kurang baik.

2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporannya yang adapada kantor dinas pendidikan yang berhubungan dengan penelitian seperti, sejarah, struktur dan uraian tugas.
3. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak kantor dinas pendidikan yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa pegawai dan pimpinan berkaitan dengan permasalahan yang ada di Dinas tersebut.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk melakukan analisis atas data yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui jawaban permasalahan pada penelitian ini. Beberapa teknik yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan digunakan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012, hal. 192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = nilai bila  $x_1, x_2 = 0$
- b = angka arah koefisien regresi
- $X_1$  = Lingkungan kerja
- $X_2$  = Kepemimpinan

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi:

**a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013, hal. 49)

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogrow Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui distribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : Data residual tidak berdistribusi normal

### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linear. Uji multikolinieritas yang juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatter plot.

Dasar analisis:

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

## 2. Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, masing-masing dilakukan pengujian sebagai berikut :



### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t digunakan dalam

penelitian ini untuk menguji signifikansi korelasi sederhana apakah variabel (X). Cara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal.

184) Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan

rank bentuk pengujian :

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

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

Kriteria pengujian :

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

b)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### b. Uji Simultan ( Uji F)

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

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \text{ (Sugiyono, 2010, hal.192) Keterangan :}$$

$F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$   
 $R$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel

independenn = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja  $H_a$  =

Ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai

berikut:

1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$

2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2012, hal.221) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat

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

Keterangan :

$D$  = Determinasi

$R^2$  =

nilai korelasi berganda 100% =

presentase kontribusi

## BABIV

### BASILPENELITIAIDANPEL\offiAHASAN

#### A. BasilPenelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk grafik yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah lingkungan kerja, variabel  $X_2$  adalah kepemimpinan dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja. Angket yang disebarkan dan diberikan kepada 57 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

#### Ketentuan

diatasberlakubaididalam menghitung variabel bebas  $X_1$  (lingkungan kerja) dan variabel bebas  $X_2$  (kepemimpinan) maupun variabel terikat  $Y$  (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk semua variabel skor tertingginya adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

#### 1. Identitas Responden

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

##### a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N <sup>o</sup>	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-	25 orang	43,86%
2	Wanita	32 orang	56,14%
	Jumlah	57 orang	100%

Daritabel diatasdiketahuibahwajumlahrespondenwanita-lakisebanyak32orang(56,14%),danlaki-lakisebanyak25orang(43,86%).Halinidisebabk.ankarenapadawaktupenerimaankaryawanproporsinyatebihbanyakditerimakaryawanlaki-lakidibandingkan\Vanita.

#### b. Kelompok Usia

TabelIV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	20-30Tahun	9orang	15,79%
2	31-40Tahun	33orang	57,89%
3	41-50Tahun	11orang	19,30%
4	>51tahun	4orang	7,02%
Jumlah		57	100%

Daritabel diatasdiketahuibahwamayoritasusiarespondenyaituusia31-40tahun yaitusebanyak33orang(57,89%),usiaaQtara20–30tahun yaitusebanyak9orang(15,79%)danusiaantara41–50tahunsebanyak:11orang(19,30%),sedangkanusiarespondenyangpalingsedikitjumlahny aadalahusia>51tahunberjumlah4orang(7,02%)

#### c. Masa Kerja

TabelIV-3.  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	0-2Tahun	6orang	10,53%
2	3-5Tahun	32-0rang	56,14%
3	>5Tahun	19orang	33,33%
Jumlah		57	100%

Daritabel diatasdiketahuibahwamayoritasmasakerjarespondenadalahmasakerjaantara3-5tahunkeatas yaitusebanyak32orang(56,14%),>5tahunsebanyak19orang(33,33%)dan0–2tahunsebanyak6orang(10,53%).Halinidikarenakan, maycritaskaryawantelahbekerjadiperusahaantersebutlebihdari3tahun,dansaatini

perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel JIV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SLTA	7orang	12,28%
2	D3	12orang	21,05%
3	SI	38Oran	66,67%
Jumlah		57	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SI yaitu masing-masing sebanyak 38 orang (66,67%), 03 sebanyak 12 orang (21,05%) dan SLTA sebanyak 7 orang (12,28%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

## 2 Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel

hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar kanyaitu:

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan kerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21.1	35	61.4	7	12.3	3	5.3	0	0	57	100
2	11	19.3	38	66.7	3	5.3	5	8.8	0	0	57	100
3	20	35.1	27	47.4	9	15.8	1	1.8	0	0	57	100
4	15	26.3	30	52.6	7	12.3	5	8.8	0	0	57	100
5	15	26.3	34	59.6	5	8.8	3	5.3	0	0	57	100
6	16	28.1	33	57.9	7	12.3	1	1.8	0	0	57	100
7	12	21.1	29	68.4	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100
8	11	19.3	38	66.7	4	7.0	4	7.0	0	0	57	100
9	16	28.1	36	63.2	4	7.0	1	1.8	0	0	57	100
10	13	22.8	39	68.4	4	7.0	1	1.8	0	0	57	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

a. Jawaban

respondent tentang penerangan di dalam kantor sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,4%.

b. Jawaban respondent tentang penerangan yang tersedia membantu pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.

c. Jawaban respondent tentang tempat pegawai bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,4%.

d. Jawaban respondent tentang kondisi udara ruangan yang digunakan pegawai dalam bekerja selalu diperhatikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,6%.

e. Jawaban respondent tentang suhu udara dalam ruang kerja sudah sesuai dengan temperature/suhu badan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,6%.

f. Jawaban respondent tentang pewama yang ada di lingkungan kerja membuat nyaman untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%.

g. Jawaban respondent tentang musik yang ada tidak mengganggu pekerjaan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,4%.

h. Jawaban respondent tentang pegawai tidak memasang musik yang dapat mengganggu rekan kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.

i. Jawaban respondent tentang keadaan lingkungan kerja aman bagi pegawai untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.

J. Jawaban respondent tentang pimpinan sangat memperhatikan keadaan di dalam ruangan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,4%.

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Kepemimpinan)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17.5	37	64.9	6	10.5	4	7.0	0	0	57	100
2	12	21.1	37	64.9	6	10.5	2	3.5	0	0	57	100
3	11	19.3	36	63.2	6	10.5	4	7.0	0	0	57	100
4	7	12.3	39	68.4	9	15.8	2	3.5	0	0	57	100
5	17	29.8	29	50.9	9	15.8	2	3.5	0	0	57	100
6	12	21.1	38	66.7	6	10.5	1	1.8	0	0	57	100
7	11	19.3	35	61.4	9	15.8	2	3.5	0	0	57	100
8	16	28.1	32	56.1	8	14.0	1	1.8	0	0	57	100
9	23	40.4	24	42.1	9	15.8	1	1.8	0	0	57	100
10	27	47.4	22	38.6	7	12.3	1	1.8	0	0	57	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Daritabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban respondent tentang pimpinan memiliki kemampuan sebagai pengawas yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,9%.
- Jawaban respondent tentang pimpinan selalumengawasi aktivitas kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,9%.
- Jawaban respondent tentang pimpinan selalumemperhatikan setiap pegawai yang menunjukkan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.
- Jawaban responden tentang pimpinan selalumemperhatikan pegawai yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,4%.
- Jawaban respondent tentang pimpinan harus mempunyai daya nalar dan inteligensi yang cerdas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.

- f. Jawaban respondent tentang pimpinan harus mampu membawain instansi menjadi lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- g. Jawaban respondent tentang pimpinan harus tegas dalam menetapkan kebijakan dan peraturan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,4%.
- h. Jawaban respondent tentang pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,1%.
- i. Jawaban respondent tentang dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%.
- j. Jawaban respondent tentang inisiatif yang tepat sangat diperlukan bagi seorang pemimpin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No Per	Aftemqtrrfawahan											
	SS		S		KS		LS		STS		Jumlah	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	14.0	38	66.7	11	19.3	0	0	0	0	57	100
2	11	19.3	35	61.4	11	19.3	0	0	0	0	57	100
3	11	19.3	38	66.7	8	14.0	0	0	0	0	57	100
4	11	19.3	37	64.9	8	14.0	1	1.8	0	0	57	100
5	11	19.3	34	59.6	11	19.3	0	0	0	0	57	100
6	15	26.3	35	61.4	6	10.5	1	1.8	0	0	57	100
7	21	36.8	29	50.9	7	12.3	0	0	0	0	57	100
8	23	40.4	28	49.1	5	8.8	1	1.8	0	0	57	100
9	12	21.1	36	63.2	8	14.0	0	0	0	0	57	100
10	19	33.3	33	57.9	5	8.8	0	0	0	0	57	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)



Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban respondent tentang mengejak suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- b. Jawaban respondent tentang Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,4%.
- c. Jawaban respondent tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- d. Jawaban respondent tentang tingkat pencapaian volume kerjanya yang sudah dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,9%.
- e. Jawaban respondent tentang perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,6%.
- f. Jawaban respondent tentang mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,4%.
- g. Jawaban respondent tentang handal dalam melaksanakan prosedur kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
- h. Jawaban respondent tentang taat terhadap semua aturan dan prosedur kerjanya yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
- i. Jawaban respondent tentang selalu tegas untuk memegang atribusi dan delegasi wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.

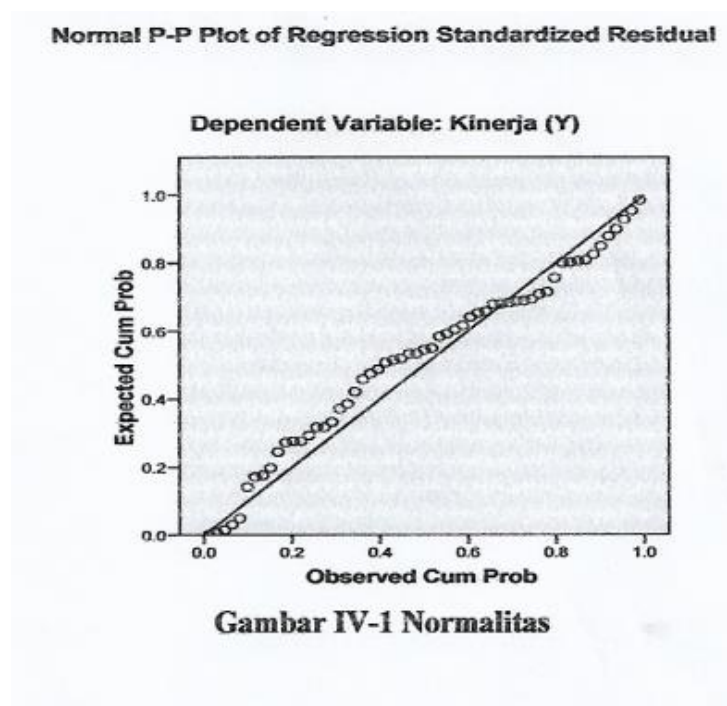
j. Jawaban respondent tentang merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%.

### 3 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

#### a. Nonnormalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Garn.bardiatasmengidentifikasi.kanbahwamodelregresitelahmemenuhi asumsi yang telah dikemukakan. ane sebelumnya, sehinggalatadalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

#### Coefficien&

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	omnearro! Statistia:	
	B	Std. Error	Beta			erance	VIF
1 (Constant)	17.889	3.535		5.061	.000		
Lingkungan Kerja	.301	.106	.390	2.831	.006	.541	1.847
Keperimpinan(X	.267	.109	.337	2.448	.018	.541	1.847

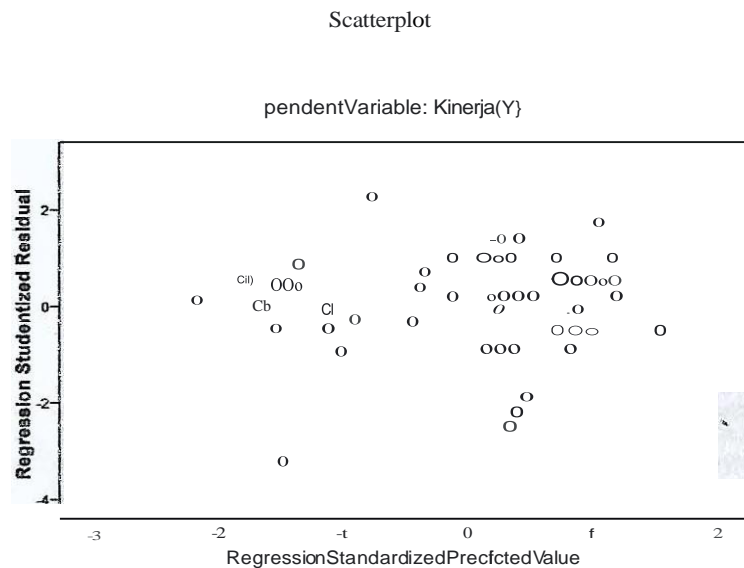
pendent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

#### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian "tidak terjadi heterokedastisitas" pada model regresi.

#### 4 Analisis Regresi Berganda

Persamaan 11 regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17889	3.535		5061	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.301	.106	.390	2.831	.006
	Kepemimpinan (X2)	.267	.109	.337	2.448	.018

a. Dependent Variable: Kinerja M

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan

dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS

(Statistical Program For Social Science) Versi 15,0

$$a = 17,889$$

$$b_1 = 0,301$$

$$b_2 = 0,267$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua

prediktor (lingkungan kerja dan kepemimpinan) adalah:

$$Y = 17,889 + 0,301X_1 + 0,267X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua

variabel bebas (lingkungan kerja dan kepemimpinan) memiliki koefisien yang positif

sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan kepemimpinan ditingkatkan

maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh

variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel

kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar

diantara kedua variabel bebas terhadap kinerja

## 5 Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-H>. Ojit

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	{Constant}	.889	.353		5.061	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.301	.106	.390	2.831	.006
	Kepemimpinan (X2)	.267	.109	.337	2.448	.018

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-

10, diperoleh hasil signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

besar  $t_{hitung} = 2,831 > t_{tabel} = 2,004$  ( $\text{sig} = 0,06$ ), dimana signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

### 2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel IV...: 10, diperoleh hasil signifikan pengaruh variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung} = 2,448 > t_{tabel} = 2,004$  ( $\text{sig} = 0,018$ ), dimana signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

### b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah: lingkungan kerja (X1), dan kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dapat dikonstruksikan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:  $H_0: \rho = \rho = \rho = 0$  --+

{ lingkungan kerja

( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ )}

$H_a$ : Salah satu  $\rho \neq 0$  --+

{ lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ )}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas  $F$  (Sig) pada Tabe Anova <  $\alpha$ , 0,05, maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas  $F$  (Sig) >  $\alpha$ , 0,05, maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.408	2	158.204	21.599	.000a
	Residual	395.521	54	7.324		
	Total	711.930	56			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja ( $Y$ )

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai  $F$  pada tabel IV-11 di atas adalah  $21,599 > F_{tabel(3,17)}$  dengan  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

### c. Koefisien Determinasi

Dengan melihat  $R$ -Square akan dapat dilihat bagaimana

sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R-Square

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.424	270638

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Print Out SPSS

Mela luitabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,667 dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan melihat R-Square adalah 0,424, maka diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 66,7%. Artinya secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja adalah sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% merupakan faktor lain yang tidak diteliti seperti pengawasan, disiplin kerja dan lain-lain.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Taspen (Persero) KCU Medan, artinya jika pemimpin memiliki lingkungan kerja yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ )



terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} = 2,831 > t_{tabel} = 2,004$  ( $\text{sig} = 0,006$ ), dimana signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh William Steen dalam Manglana (2014, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah "faktor individu dan faktor lingkungan organisasi". Dale Timpl dalam Manglana (2014, hal. 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan). Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan sudah baik perusahaan wajib memberikan kompensasi pada karyawan. Pendapat di atas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung, (2018); Fariz Ramanda Putra (2012). Menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara terhadapkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Taspen (Persero) KCU Medan, artinya jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan

pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,448 > 2,004$  ( $\alpha = 0,05$ ). Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Arianty (2015) mengemukakan bahwa: "kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu."

Simamora dalam ManglUDegara (2014, hal 14) menyatakan kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Siagian dan Khair (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasibu dan Bahri (2018) adapengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Kamal (2015) menyimpulkan bahwa: "kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja"

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kerjamemiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Adapun pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan, artinya jika lingkungan kerja dan pemimpin dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai  $F$  adalah  $21,599 > F_{\text{tabel}} 3,17$  dengan  $sig < 0,005$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 16-17) mengemukakan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi: (1) faktor Individu, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). (2) Faktor Lingkungan Organisasi, lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Sari, Lengkon dan Sepang (2017) bahwa: kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Cemerlang Press. Wicaksono (2017) bahwa: lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Depot LPG Balongan PT Pertamina.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_1$  (lingkungan kerja), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_2$  (kepemimpinan), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja).
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf *a.o.s.* Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja).

#### B. Saran

1. Hendaknya PT. Taspen (Persero) KCUMedandalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja dan

kepemimpinan, sebab dengan lingkungan kerja yang baik dan kepemimpinannya yang baik berdasarkan penelitian ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Diharapkan perusahaan agar meningkatkan lingkungan kerja, seperti selalunya memberikan penerangan yang baik, warna yang selalunya dijaga, keamanan selama bekerja selalunya diperhatikan.

### 3. Agar perusahaan

memperhatikan karyawannya, dalam hal kepemimpinan, dimana hendaknya pimpinan lebih tanggap

dalam melihat kondisi karyawan, apakah karyawan tersebut memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya atau tidak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PTPelindo Cabang Blawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 45-57.
- Elizar, S., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fahrni, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01).
- Kartono, K (2013). *Pemimpindan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? Cetakan Ke-12*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Ke-4. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AAAP. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.



- Siagian, T.S., & K.hair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-21. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani, H.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



## Lampiran 1. Angket Penelitian

Kepada Yth Bapak/Ibu  
Pegawai  
PT. Taspen (Persero) KCUMedan  
di  
Tempat

Dengan Hormat

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu pada saat bertugas, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket yang sertakan berikut ini.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan kami oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan terimakasih atas kerjasamaan dan bantuan, yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini waktu singkat.

Medan, 2019  
Hormat Saya,

(NAMA)

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda check list (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

J. No.Responden	
2. Usia	Tahun
3. JenisKelamin	: <input checked="" type="radio"/> Laki-laki <input type="radio"/> Perempuan
4. MasaKerja	Tahun
5. TingkatPendidikan	: <input checked="" type="radio"/> SL <input type="radio"/> D <sub>03</sub> <input checked="" type="radio"/> DSLTAD <input type="radio"/> Lainnya

LINGKUNGAN KERJA (X)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Penerangan di dalam kantor sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas pegawai					
2. Penerangan yang tersedia membantu pegawai dalam bekerja					
3. Tempat pegawai bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik					
4. Kondisi udara ruangan yang digunakan pegawai dalam bekerja selalu diperhatikan					
5. Suhu udara dalam ruang kerja sudah sesuai dengan temperature/suhu					
6. Pewarna yang ada di lingkungan kerja membuat saya nyaman untuk bekerja					
7. Musik yang ada tidak mengganggu pekerjaan pegawai					
8. Pegawai tidak memasang musik yang dapat mengganggu rekan kerja lainnya					
9. Keadaan lingkungan kerja aman bagi pegawai untuk bekerja					
10. Pimpinan sangat memperhatikan keamanan di dalam dan di luar ruang kantor					

KEPEMIMPINAN(X2)

PERNYATAAN	sangat	Setuju	Kurang	Tidak	Sangat j
1. Pimpinanmemilikikemampuansebagai pengawasyangbaik	Setuju		Setuju	setuju	Tidak setuju
2. Pimpinanselalumengawasiaktivitaskerja bawahannya					
3. Pimpinanselalumemperhatikansetiapp egawaiyangmenunjukkanprestasikerja					
4. Pimpinanselalumemperhatikanpegawaiyang berprestasi.					
5. Pimpinanselalumempunyaidayanalar danintelegensiyangcerdas					
6. Pimpinanselalumempumembawainstansi menjadilebihbaik.					
7. Pimpinanselalumempumembawainstansi kebijakandanperaturan.					
8. Pimpinanselalumempumembawainstansi kebijakandanperaturan.					
9. Dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi.					
10. Inisiatif yang tepat sangat diperlukan bagi orang perimpin.					

### KINERJAPEGAWAI(Y)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
4. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
5. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
6. Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
7. Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
8. Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan				.	
9. Saya selalu tegas untuk memegangi sistem delegasi wewenang, tugas dan tanggung jawab yang					
10. Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

Lampiran 2.Variabel LingkunganKerja(X1)

No. Res	JawabanResponden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	32
2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	35
3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
5	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	33
6	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
9	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	34
10	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36
11	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	34
12	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	33
13	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	34
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
19	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	31
20	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
23	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
26	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40
27	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	34
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
30	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
31	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	33
32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
35	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
37	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
38	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
39	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43

41	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
43	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
44	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
45	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
46	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
48	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	33
49	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
50	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
51	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
52	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	34
53	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
54	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
55	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
56	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
57	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
Total											2316

Sumber:HasilJPenelitianAngketTahun2019

Lampiran3.VariabelKepemimpinan(X2)

No.	JawabanResponden										8 9
	TotalRes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
					10	Skor					
1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	37
2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	34
3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	2	3	2	4	3	4	2	4	2	4	30
7	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
9	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
10	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	32
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	37
13	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	32
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
15	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	32
16	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
17	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
18	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
19	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	32
20	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
21	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
22	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
23	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
24	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
25	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
26	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
27	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	38
28	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	29
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40
31	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
32	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
35	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	39
36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
37	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42

38	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
39	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	40
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
41	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	38
42	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	41
43	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	42
44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
45	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
46	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
47	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	39
48	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
49	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
50	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
51	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39
52	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
53	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
54	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	42
55	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
Total											2311

Sumher: Hasil Penelitian Angket Tahun 2019



Lampiran4.VariabelKinerjaKaryawan(Y)

No. Res	JawabanResponden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	29
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
7	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35
8	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	36
11	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	37
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	38
14	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
15	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	38
16	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	41
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
18	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40
19	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
20	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43
21	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
23	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
24	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
27	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	38
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
31	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
34	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	40
35	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
38	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	41
39	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45

40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
41	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	39
42	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
43	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
44	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	42
45	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
46	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
47	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
48	4	"	"	4	4	4	4	5	4	3	38
49	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
50	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
51	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	39
52	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	37
53	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
54	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	43
55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
56	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
57	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
Total											2335

Sumber: Hasil Penelitian Angket Tahun 2019

## Lampiran5.UjiValiditasVariabelLingkunganKerja(X<sub>1</sub>)

Correlations

		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btre	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	LngKungan KariaCX1I
Btr1	PearsonCorrelation	1	.246	.517..	.276*	.353**	.321*	.202	.225	.31*	.325*	.591**
	Sig.(2-talled)		.065	.000	.037	.007	.015	.133	.092	.018	.014	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btr2	PearsonCorrelation	.248	1	.346**	.369**	.340**	.310*	.310*	.338*	.195	.315*	.598**
	Sig.(2-talled)	.065		.008	.005	.010	.019	.019	.010	.147	.017	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btr3	PearsonCorrelation	.517**	.346**	1	.503**	.612..	.518**	.244	.357**	.431*	.472..	.785..
	Sig.(2-talled)	.000	.008		.000	.000	.000	.068	.006	.001	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btr4	PearsonCorrelation	.276*	.369**	.503**	1	.525**	.491..	.415*	.496**	.372**	.264*	.757..
	Sig.(2-talled)	.037	.005	.000		.000	.000	.001	.000	.004	.032	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btr5	Pearson Correlation	.353..	.340**	.612**	.525**	1	.295*	.339**	.289*	.275*	.376**	.696**
	Sig.(2-talled)	.007	.010	.000	.000		.026	.010	.029	.039	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btre	PearsonCorrelation	.321*	.310*	.518**	.491**	.295*	1	.146	.391**	.322'	.180	.626..
	Sig.(2-talled)	.015	.019	.000	.000	.026		.278	.003	.014	.179	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btr7	PearsonCorrelation	.202	.310*	.244	.415**	.339*	.146	1	.439**	.380'	.117	.548**
	Sig.(2-talled)	.133	.019	.068	.001	.010	.278		.001	.004	.385	.000
	N	67	57	57	57	57	67	57	67	57	57	57
Btr8	PearsonCorrelation	.225	.338*	.357**	.498.	.289*	.391**	.439**	1	.388*	.245	.653**
	Sig.(2talled)	.092	.010	.006	.000	.029	.003	.001		.003	.066	.000
	N	57	67	57	57	57	57	57	67	57	57	57
Btr9	PearsonCorrelation	.311*	.195	.431**	.372**	.275'	.322*	.380**	.388**	1	.225	.593**
	Sig.(2-talled)	.018	.147	.001	.004	.039	.014	.004	.003		.092	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btr10	PearsonCorrelation	.325'	.315'	.472'	.284*	.376**	.180	.117	.245	.226	1	.539..
	Sig.(2-talled)	.014	.017	.000	.032	.004	.179	.385	.086	.092		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LngKungan Kerja (X1)	PearsonCorrelation	.591**	.598**	.785**	.757**	.696**	.626**	.548**	.653**	.593**	.539**	1
	Sig.(2-talled)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

\*. Correlationissignificantatthe0.01level(2-talled).

•.Correlationssignificantatthe0.05level(2-talled).

## Lampiran6.UjiValiditasVariabelKepemimpinan(X2)

		Correlations										
		Btr1	Btr2	Blr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Kepemlm oinanIX2I
Btr1	Pearsoncorrelation Sig.(2-tailed) N	1 .003 67	.38&. .003 57	.458* .000 57	.499* .000 57	.467' .000 57	.392' .003 57	.466' .000 57	.422* .001 57	.179 .162 57	.196 .145 67	.712.. .000 57
Btr2	Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.388" .003 57	1 57	.463' .000 57	.334* .011 57	.200* .046 57	.247 .064 67	.263' .048 57	.367' .005 57	.121 .368 57	.161 .262 67	.570.. .000 67
Btr3	PearsonCorrelation Sig.(2talled) N	.458" .000 57	.483' .000 57	1 57	.350° .008 57	.367" .006 57	.345' .009 57	.393.. .003 57	.144 .285 57	.260 .050 57	.244 .067 57	.650° .000 57
Btr4	PearsonCorrelation Sig.(2-tailed) N	.499" .000 57	.334' .011 57	.350" .006 57	1 57	.478" .000 57	.241 .071 57	.305* .021 57	.391* .003 57	.188 .161 67	.142 .293 67	.615" .000 57
Btr5	PearsonCorrelation Sig.(2-tailed) N	.467" .000 57	.266* .046 57	.367* .005 57	.478** .000 57	1 57	.470* .000 57	.624" .000 57	.348* .008 57	.273' .040 57	.234 .079 57	.725* .000 57
Btr6	PearsonCorrelation Sig.(2-tailed) N	.392" .003 57	.247 .064 57	.345* .009 57	.241 .071 57	.470" .000 57	1 57	.371" .004 67	.434' .001 57	.117 .386 57	.292' .028 57	.610* .000 57
Btr7	PearsonCorrelation Sig.(2-tailed) N	.466" .000 57	.263' .048 67	.393* .003 57	.305' .021 57	.624" .000 57	.371' .004 57	1 57	.405* .002 57	.341" .009 57	.154 .252 57	.001 .000 57
Btr8	PearsonCorrelation Sig.(2-tailed) N	.422" .001 67	.397** .005 57	.144 .285 57	.381" .003 57	.348" .008 57	.434' .001 57	.405" .002 67	1 57	.156 .246 57	.306' .021 57	.622.. .000 57
Btr9	PearsonCorrelation Sig.(2-tailed) N	.179 .182 57	.121 .366 57	.260 .050 57	.188 .161 57	.213* .040 57	.117 .366 57	.341" .009 57	.156 .245 57	1 57	.564' .000 57	.531* .000 57
Btr10	PearsonCorrelation Sig.(2talled) N	.196 .146 57	.151 .262 67	.244 .067 57	.142 .293 57	.234 .079 57	.292' .028 67	.154 .252 57	.306 .021 57	.584" .000 57	1 57	.539* .000 57
Kepemlmlnan(X2)	PearsonCorrelation Sig.(2-tailed) N	.712" .000 57	.570" .000 57	.650* .000 57	.615* .000 67	.725" .000 57	.610 .000 67	.691' .000 57	.622' .000 57	.531" .000 57	.539 .000 57	1 57

••.CorrelationIssignificantatthe0.01level(2-tailed).

•.CorrelationIssignificantatthe0.05level(2-tailed).

## Lampiran7.UjiValiditasVariabelKinerja(Y)

Correlations

		Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Kinerja(Y)
Btr1	Pearson Correlation	1	.295*	.221	.243	.579°	.345..	.081	.301*	.335*	.241	.638**
	Sig. (2-tailed)		.026	.099	.069	.000	.008	.550	.023	.011	.071	.000
	N	57	57	57	57	67	57	57	57	57	57	57
Btr2	Pearson Correlation	.205*	1	.344..	.356..	.445..	.304*	-.043	.041	.305*	.188	.567**
	Sig. (2-tailed)	.026		.009	.007	.001	.022	.751	.764	.021	.161	.000
	N	57	67	67	57	57	67	57	57	67	57	57
Btr3	Pearson Correlation	.221	.344**	1	.286*	.238	.217	-.174	.051	.372..	.420**	.510..
	Sig. (2-tailed)	.099	.009		.031	.075	.105	.198	.707	.004	.001	.000
	N	57	57	57	57	67	57	57	57	67	57	57
Btr4	Pearson Correlation	.243	.356**	.286*	1	.391°	.292*	-.179	.029	.126	.219	.485**
	Sig. (2-tailed)	.069	.007	.031		.003	.028	.184	.833	.349	.102	.000
	N	57	57	57	57	57	57	67	57	57	57	57
Btr5	Pearson Correlation	.579**	.445**	.238	.391..	1	.419..	-.010	.148	.254	.173	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.075	.003		.001	.939	.272	.056	.199	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	67	57
Btr6	Pearson Correlation	.346**	.304*	.217	.202	.419°	1	.094	.428**	.364**	.327*	.001**
	Sig. (2-tailed)	.008	.022	.105	.028	.001		.488	.001	.005	.013	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	67	57
Btr7	Pearson Correlation	.081	-.043	-.174	-.179	-.010	.094	1	.464**	.186	.114	.2e1*
	Sig. (2-tailed)	.550	.751	.196	.184	.939	.488		.000	.166	.399	.028
	N	57	57	57	67	67	57	57	57	57	57	57
Btr8	Pearson Correlation	.301*	.041	.051	.029	.148	.428..	.464**	1	.524**	.213	.590**
	Sig. (2-tailed)	.023	.764	.707	.833	.272	.001	.000		.000	.111	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Btr9	Pearson Correlation	.335*	.305*	.372**	.126	.264	.364**	.186	.524°	1	.248	.667**
	Sig. (2-tailed)	.011	.021	.004	.349	.066	.005	.166	.000		.062	.000
	N	57	57	57	57	57	67	57	57	67	67	57
Btr10	Pearson Correlation	.241	.188	.420**	.219	.173	.327*	.114	.213	.248	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.071	.161	.001	.102	.199	.013	.399	.111	.062		.000
	N	57	57	57	57	67	57	57	57	57	57	57
Kinerja(Y)	Pearson Correlation	.638**	.567°	.510°	.485..	.641**	.681**	.291*	.524°	.667**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

°. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*°. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 8. Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	No of Items
.841	10

## Lampiran9.ReliabilityVariabelKepemimpinan(X<sub>2</sub>)

### Scale:ALLVARIABLES

#### CaseProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	ExcludecP	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwisedeletionbasedonall variablesntheprocedure.

#### ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	Noftems
.827	10

## Lampiran 10. Reliability Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
.758	10



## Lampiran 11. Regression $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan( $X_2$ ), Lingkungan Kerja( $X_1$ )		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Kinerja( $Y$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.424	2.70638

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan( $X_2$ ), Lingkungan Kerja( $X_1$ )

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.408	2	158.204	21.599	.000 <sup>a</sup>
	Residual	395.521	54	7.324		
	Total	711.930	56			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan( $X_2$ ), Lingkungan Kerja( $X_1$ )  
 b. Dependent Variable: Kinerja( $Y$ )

Coefficients<sup>3</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.889	3.535		5.061	.000
	Lingkungan Kerja( $X_1$ )	.301	.106	.390	2.831	.006
	Kepemimpinan( $X_2$ )	.267	.109	.337	2.448	.018

- a. Dependent Variable: Kinerja( $Y$ )

## Lampiran 12. Uji Asumsi Klasik

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.408	2	158.204	21.599	.000a
	Residual	395.521	54	7.324		
	Total	711.930	56			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan(X2), Lingkungan Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Coefficients

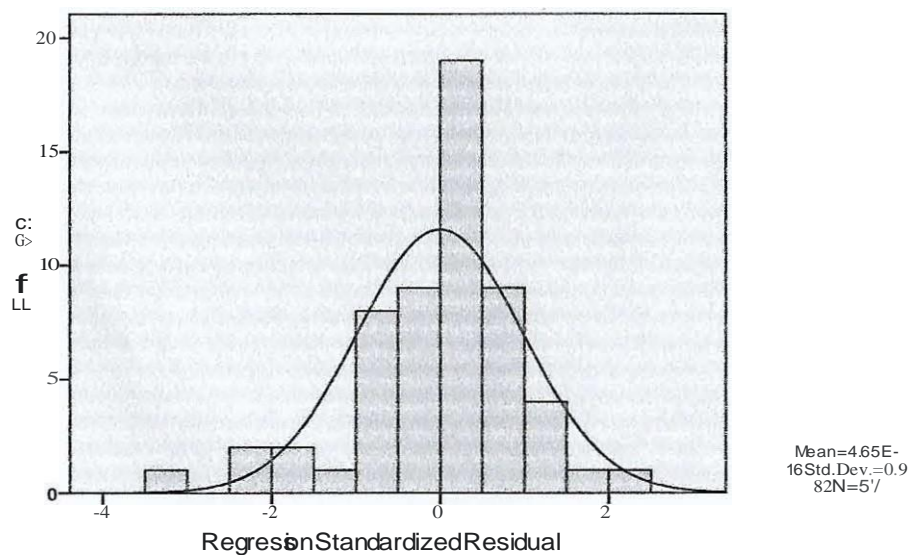
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.889	3.535		5.061	.000		
	Lingkungan Kerja(X1)	.301	.106	.390	2.831	.006	.541	1.847
	Kepemimpinan(X2)	.267	.109	.337	2.448	.018	.541	1.847

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

## Charts

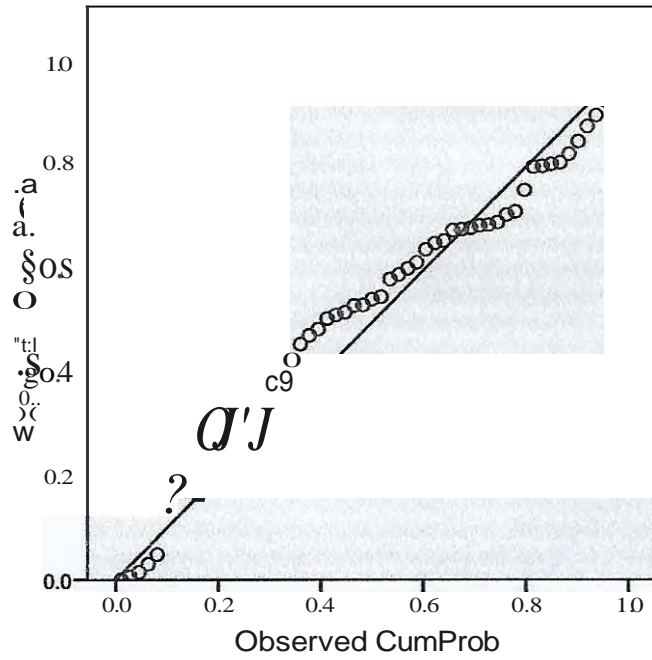
Histogram

Dependent Variable: Kinerja(Y)



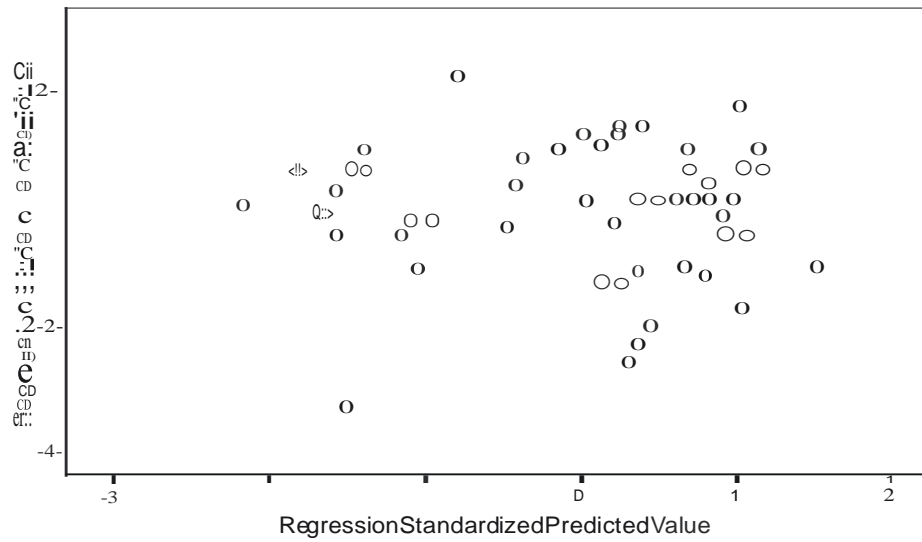
# Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja (Y)



## Lampiran13.FrequencyTable

**Btr1**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	2.00	3	5.3	5.3	5.3
	3.00	7	12.3	12.3	17.5
	4.00	35	61.4	61.4	78.9
	5.00	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr2**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	2.00	5	8.8	8.8	8.8
	3.00	3	5.3	5.3	14.0
	4.00	38	66.7	66.7	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr3**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	9	15.8	15.8	17.5
	4.00	27	47.4	47.4	64.9
	5.00	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr4**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	2.00	5	8.8	8.8	8.8
	3.00	7	12.3	12.3	21.1
	4.00	30	52.6	52.6	73.7
	5.00	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr5**

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	2.00	3	5.3	5.3	5.3
	3.00	5	8.8	8.8	14.0
	4.00	34	59.6	59.6	73.7
	5.00	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr6**

		Freauquency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	7	12.3	12.3	14.0
	4.00	33	57.9	57.9	71.9
	5.00	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr7**

		Frequency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	5	8.8	8.8	10.5
	4.00	39	68.4	68.4	78.9
	5.00	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr8**

		Frequency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.0	7.0	7.0
	3.00	4	7.0	7.0	14.0
	4.00	38	66.7	66.7	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr9**

		Frequency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.0	7.0	8.8
	4.00	36	63.2	63.2	71.9
	5.00	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr10**

		Frequency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.0	7.0	8.8
	4.00	39	68.4	68.4	77.2
	5.00	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

LingkunganKerja(X1)

		Freauencv	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	31.00	1	1.8	1.8	1.8
	32.00	1	1.8	1.8	3.5
	33.00	4	7.0	7.0	10.5
	34.00	5	8.8	8.8	19.3
	35.00	2	3.5	3.5	22.8
	36.00	3	5.3	5.3	28.1
	38.00	2	3.5	3.5	31.6
	40.00	2	3.5	3.5	35.1
	41.00	6	10.5	10.5	45.6
	42.00	1	1.8	1.8	47.4
	43.00	5	8.8	8.8	56.1
	44.00	14	24.6	24.6	80.7
	45.00	9	15.8	15.8	96.5
	46.00	1	1.8	1.8	98.2
	47.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Btr1

		Freauencv	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.0	7.0	7.0
	3.00	6	10.5	10.5	17.5
	4.00	37	64.9	64.9	82.5
	5.00	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Btr2

		Freauencv	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	6	10.5	10.5	14.0
	4.00	37	64.9	64.9	78.9
	5.00	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Btr3

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.0	7.0	7.0
	3.00	6	10.5	10.5	17.5
	4.00	36	63.2	63.2	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr4**

		Freauencv	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	9	15.8	15.8	19.3
	4.00	39	68.4	68.41	87.7
	5.00	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr5**

		Freauencv	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	9	15.8	15.8	19.3
	4.00	29	50.9	50.9	70.2
	5.00	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr6**

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	6	10.5	10.5	12.3
	4.00	38	66.7	66.7	78.9
	5.00	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr7**

		Freauencv	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	9	15.8	15.8	19.3
	4.00	35	61.4	61.4	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr8**

		Freauencv	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	8	14.0	14.0	15.8
	4.00	32	56.1	56.1	71.9
	5.00	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr9**

		Freouency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	9	15.8	15.8	17.5
	4.00	24	42.1	42.1	59.6
	5.00	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr10**

		Freouency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	7	12.3	12.3	14.0
	4.00	22	38.6	38.6	52.6
	5.00	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Keperimpinan(X2)**

		Frequency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	29.00	1	1.8	1.8	1.8
	30.00	1	1.8	1.8	3.5
	32.00	4	7.0	7.0	10.5
	33.00	1	1.8	1.8	12.3
	34.00	1	1.8	1.8	14.0
	37.00	4	7.0	7.0	21.1
	38.00	3	5.3	5.3	26.3
	39.00	5	8.8	8.8	35.1
	40.00	6	10.5	10.5	45.6
	41.00	2	3.5	3.5	49.1
	42.00	4	7.0	7.0	56.1
	43.00	7	12.3	12.3	68.4
	44.00	7	12.3	12.3	80.7
	45.00	7	12.3	12.3	93.0
	46.00	2	3.5	3.5	96.5
	47.00	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr1**

		Frequency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	19.3	19.3	19.3
	4.00	38	66.7	66.7	86.0
	5.00	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Btr2

		Freauency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	19.3	19.3	19.3
	4.00	35	61.4	61.4	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Btr3

		Freauency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	14.0	14.0	14.0
	4.00	38	66.7	66.7	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Btr4

		Freauency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	8	14.0	14.0	15.8
	4.00	37	64.9	64.9	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Btr5

		Freauency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	19.3	19.3	19.3
	4.00	34	59.6	59.6	78.9
	5.00	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Btr6

		Frequency	Percent	ValdPercent	Cumulative Percent
Vald	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	6	10.5	10.5	12.3
	4.00	35	61.4	61.4	73.7
	5.00	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr7**

		Freauency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	12.3	12.3	12.3
	4.00	29	50.9	50.9	63.2
	5.00	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr8**

		Freauency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	5	8.8	8.8	10.5
	4.00	28	49.1	49.1	59.6
	5.00	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	8	14.0	14.0	15.8
	4.00	36	63.2	63.2	78.9
	5.00	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Btr10**

		Freauency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.8	8.8	8.8
	4.00	33	57.9	57.9	66.7
	5.00	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Kinerja(Y)

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid 29.00	1	1.8	1.8	1.8
35.00	1	1.8	1.8	3.5
36.00	4	7.0	7.0	10.5
37.00	4	7.0	7.0	17.5
38.00	5	8.8	8.8	26.3
39.00	6	10.5	10.5	36.8
40.00	3	5.3	5.3	42.1
41.00	5	8.8	8.8	50.9
42.00	5	8.8	8.8	59.6
43.00	6	10.5	10.5	70.2
44.00	8	14.0	14.0	84.2
45.00	6	10.5	10.5	94.7
46.00	2	3.5	3.5	98.2
48.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	