

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP HASIL KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



OLEH:

NAMA : FIRSANTO MURPHY SYAHPUTRA
NPM : 1205160585
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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

ABSTRAK

Firstanto Murfhy Syahputra. NPM. 1205160585. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hasil Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Jika lingkungan kerja meningkat maka hasil kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkat. Jika gaya kepemimpinan meningkat maka hasil kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkat. Jika lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan meningkat maka hasil kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkat..

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Hasil Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-Nya serta nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal pada PDAM Tirtanadi Sunggal. Proposal ini adalah sebagai salah satu kelengkapan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya proposal ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan proposal ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Drs. Darwis Margolang, MA. dan Ibunda Siti Kholijah Nasution, S.Ag, S.Pd.I. yang telah memberikan kasih sayangnya, perhatian, pengorbanan serta bimbingan dan doa yang tulus sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.SI. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan proposal.
7. Seluruh dosen, staf beserta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh Staf dan Karyawan PDAM Tirtanadi Sunggal yang senantiasa memberi pengarahan kepada penulis dalam melaksanakan pekerjaan serta karyawan lainnya yang namanya tidak disebut satu per satu, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhai segala usaha penulis. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2017

Penulis

DARMILA DARWIS MARGOLANG
NPM : 1305160558

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	6
2. Lingkungan Kerja.....	9
3. Gaya Kepemimpinan`.....	14
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Definisi Operasional	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel	27

E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Indikator Kinerja	25
Tabel III.2. Indikator Lingkungan Kerja	25
Tabel III.3. Gaya Kepemimpinan.....	26
Tabel III.4. Jadwal Rencana Penelitian	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Antara Lingkungan kerja dan Kinerja	20
Gambar II.2 Pengaruh Antara Disiplin kerja dan Kinerja	22
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian	22
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	33
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai dalam instansi mempunyai peranan yang sangat penting sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan di instansi. Instansi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Kelangsungan sebuah instansi juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik, dan kinerja pegawai yang baik juga berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan tolok ukur peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan instansi. Dengan demikian pada hakekatnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

Edy Sutrisno (2012, hal. 150) menyatakan "kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya kinerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kinerja teratur, disiplin dan konsentrasi.

Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada dasarnya sudah cukup baik tapi belum begitu merata. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan kerja pegawai yang belum mencapai target yang telah

ditetapkan oleh instansi. Untuk menyikapi hal tersebut maka perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai dapat merata.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi jika kita ditunjang dengan tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai fungsinya akan menunjang tercapai keberhasilan tujuan perusahaan. Disamping itu peran pemimpin juga menjadi tidak kalah pentingnya.

Setiap orang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin, baik pemimpin dalam organisasi, sosial, politik, pemerintahan atau setidaknya pemimpin dalam keluarga atau menjadi untuk dirinya sendiri.

Kesuksesan dan kegagalan seseorang dalam memimpin ditentukan oleh banyak faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal sendiri berasal dari lingkungan sekitar baik menyangkut sistem, sumber daya organisasi, maupun faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi di mana ia memimpin. Sedangkan faktor internal lebih kepada sifat, watak, kepribadian, gaya memimpin, pengalaman, latar belakang, bahkan dapat pula gen yang ada pada diri seorang pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya pihak pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa gejala permasalahan yang terjadi pada instansi di antaranya lingkungan kerja yang kurang nyaman. Di antaranya pencahayaan yang terlalu terang, dan ruang kerja yang kurang luas.

Pegawai merasa kurang senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada pegawai yang ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang menunda pekerjaan dan terlambat untuk datang ke perusahaan. Selain itu, kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menurun.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berpengaruh dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Judul pada penelitian ini adalah **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hasil Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara"**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja kurang nyaman, di antaranya pencahayaan yang terlalu terang, dan ruang kerja yang kurang luas.
2. Pegawai merasa kurang senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan pada pegawai yang ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang menunda pekerjaan dan terlambat untuk datang ke perusahaan.
3. Kinerja pegawai menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kinerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat memberikan informasi khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan masukan yang mungkin berguna bagi penulis lain yang melakukan penelitian lanjutan tentang lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150). Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa job performance (kinerja) adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya. Efendi (2002) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam organisasi.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah

mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 94) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 150) Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2013, hal. 67). menyatakan "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

b. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam sebuah organisasi atau instansi, para pegawai, supervisor, manajer dan sebagian juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada kinerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang pegawai, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Menurut Edy sutrisno (2012, hal. 153) penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal

untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami kinerja seseorang.

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap hasil kinerja yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi. Menurut Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2012, hal. 154) penilaian kinerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan, program-program kompetensi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian pegawai atau pemecatan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa penilai kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2012, hal. 151) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu yang dimaksud adalah:
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. *Role /task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 152)

yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap hasil kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. oleh sebab itu, dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

Menurut Winardi (2004, hal. 83) kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energi, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007, hal. 211) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik

berbentuk fisik dan non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 44) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1) Pengaruh pegawai

Dalam pengaruh pegawai ini terdapat dua pengaruh yaitu pengaruh sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. menjadi sebuah motivasi, jika pengaruh pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. begitu juga dengan sebaliknya, jika pengaruh diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. sedangkan pengaruh sebagai kelompok maka seseorang pegawai akan berpengaruh dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas sering

kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut penelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk mengembangkan karier di instansi tersebut. dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan instansi maupun tujuan individu dengan pasti. disamping itu pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. bagi instansi yang merasa pertukaran udaranya atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk kerja. keamanan yang dimasukan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007, hal. 214) yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik adalah:

1) Penyegaran Ruangan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

2) Temperatur

Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara. suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. selain suhu udara, sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih berasal dari luar ruangan.

3) Pencahayaan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

4) Kebisingan

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres pegawai.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak terjaga aman, terlalu panas atau terlalu dingin, cahaya silau atau suara terlalu bising, dapat membuat pekerja lelah. kinerja akan merosot bila pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. maka kerugian pengusaha dan kerugian pekerja akan bertambah.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela / suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan dan bujukan.

Dalam kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Untuk mendapatkan gambaran tentang arti kepemimpinan, berikut ini dikemukakan beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2009, hal. 170) mengatakan bahwa "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Ciri-ciri dan Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2009, hal. 170), ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

1) Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan, sosial dan pengaruh sosial yang luas (*Social Maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai insterinsik.

4) Sikap-sikap pengaruh manusiawi.

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 170), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

c. Tanggung Jawab dan Wewenang Kepemimpinan

Tanggung jawab seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam arti kuantitas, kualitas, keamanan, dan sebagainya).
- 2) Melengkapi para pegawai dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 3) Mengkomunikasikan kepada pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka
- 4) Memberikan susunan imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif

- 7) Menilai pelaksanaan pekerja dan mengkomunikasikan hasilnya.
- 8) Menunjukkan perhatian kepada bawahan, yang penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut secara harmonis, sehingga tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

e. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Thoha (2007: 49) "Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dari penjelasan-penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana pengaruh antara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Menurut Siagian (2011, hal. 27) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokrasi dan *laissez-faire*. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang pemimpin sebagai yang otokratis, demokratis atau *laissez-faire*.

Menurut Siagian (2011, hal. 27), tipe-tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Otokratis

- 1) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja dan kerja sama setiap anggota.
- 4) Pemimpin cenderung menjadi "pribadi dalam pujian dan kesamaanya terhadap kerja sama setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

b. Demokrasi

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.
- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis

pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pemimpin adalah objektif atau "fack-mainded" dalam ujian dan kesamaanya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c. Laissez-Faire (Kendali Bebas)

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- 4) Kadang-kadang memberi komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Penggunaan tipe atau gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pemimpin yang bersangkutan. Dalam situasi tenang dan dalam menghadapi masalah-masalah yang memerlukan pemikiran bersama antara pemimpin dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe kepemimpinan demokrasi. Sebaliknya dalam situasi darurat

dimana diperlukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan menuntut dilaksanakannya kepemimpinan otokrasi. Jadi, kadang-kadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahan atau perintah yang kokoh. Tetapi, pada saat ia memberikan saran. Oleh karena itu tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi atau lingkungannya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan kerja Dengan Kinerja Pegawai

Di dalam sebuah instansi lingkungan kerja pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan instansi.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Dwi Wahyuni dkk (2014) menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kinerja pegawai (studi pada pegawai tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang).

Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja berfungsi sebagai daya pendorong yang kuat untuk melakukan kegiatan dan semangat yang dimiliki pegawai akan meningkat. Oleh karena jika lingkungan kerja semakin besar maka kinerja pegawai akan meningkat pula.



Gambar II. 1
Pengaruh Antara Lingkungan kerja dan Kinerja

2. Pengaruh gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

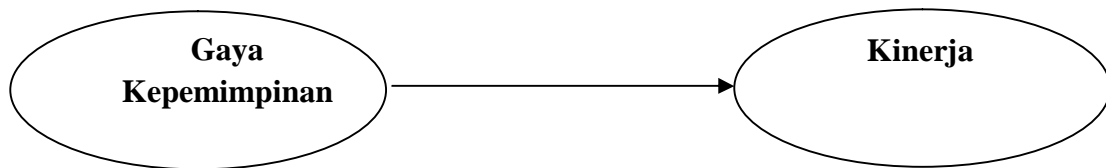
Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi kinerja pegawai sangat mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja pegawai. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat kinerja pegawai menjadi kondusif dan pada akhirnya akan memberi semangat yang tinggi bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja (bahkan memberikan *extra ordinary* atau *discretionary efforts*).

Menurut Hasibuan (2007, hal. 170) menyatakan "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Menurut Hasibuan (2007, hal. 105) menyatakan "kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai akan mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya jika seseorang memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang tinggi akan turut mempengaruhi tingginya kinerja mereka dalam pekerjaan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

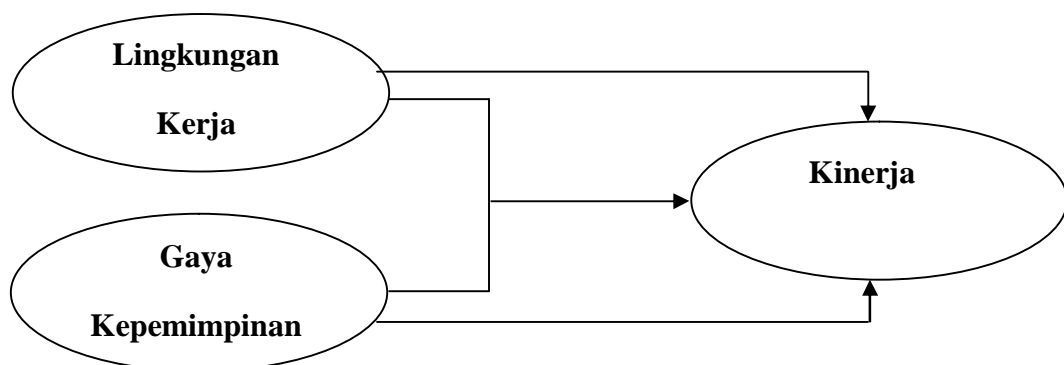


Gambar II. 2
Pengaruh Antara Disiplin kerja dan Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan Terhadap hasil kinerja Pegawai

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan pegawai adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting apabila pimpinan memberikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Lingkungan kerja pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan melalui non diklat. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (Panggabean 2004, hal. 69).



Gambar II. 3
Kerangka Konseptual Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang masalah, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kinerja pegawai
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai
3. Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Azuar (2013, hal. 14) mengatakan "bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya." Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

B. Definisi Operasional

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

1. Variabel terikat Kinerja (Y)

Kinerja adalah adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Edy Sutrisno (2012, hal. 152).

Tabel III. 1.
Indikator kinerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Hasil kerja	1,2,3,4
2	Pengetahuan Pekerjaan	5,6,7
3	Inisiatif	8,9,10
4	Kecekapan mental	11,12,13,14
5	Sikap	15,16
6	Disiplin waktu dan absensi	17,18

Sumber: Edy Sutrisno (2012, hal. 152)

2. Variabel Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau instansi, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa instansi atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama dia bekerja. Adapun indikator adalah:

Tabel III. 2.
Indikator Lingkungan kerja

No	Indikator	No pernyataan
1	Penyegaran Lingkungan	1,2
2	Temperatur	3,4
3	Pencahayaan	5,6
4	Kebisingan	7,8

Sumber: Rivai (2009, hal 274-279)

3. Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator gaya kepemimpinan disiplin adalah sebagai berikut

Tabel III. 3.
Indikator Gaya kepemimpinan

No	Indikator	No pernyataan
1	Pengambilan keputusan	1,2,3
2	Perilaku kepemimpinan	4,5,6,
3	Orientasi kepemimpinan	7,8,9

Sumber: Hasibuan (2007, hal. 170)

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.6, Kesawan, Medan Barat, Kesawan, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini mulai dari bulan Juli 2017 sampai dengan Oktober 2017.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel III. 4
Jadwal Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Seminar proposal												■				
5	Revisi													■	■	■	■
6	Riset																■
7	Pengumpulan data															■	■
8	Bimbingan skripsi															■	■
9	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 41 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Pertanyaan (*questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel III. 7
Skala Likert

Opsii Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan:

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidtan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan

dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 43)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

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

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

§ Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2 tailed $\leq \alpha_{0,05}$)

§ Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2 tailed $> \alpha_{0,05}$)

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan adalah instrument yang baik. Sehingga data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang benar dan tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dalam Sugiyono (2012, hal. 56) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi dalam Sugiyono, 2012, hal. 47)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

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

Selanjutnya item instrument yang valid di atas akan diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variable sudah menerangkan tentang variable yang diteliti, pengujian reanilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrumen adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable (Ghozali 2009).

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Normalitas

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

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan *VIF* (*Varians Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi factor/VIP*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

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

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

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

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Gaya kepemimpinan

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

Adapun rumus Uji t (t-test) sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 hal 250)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- Ho: $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Ho: $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

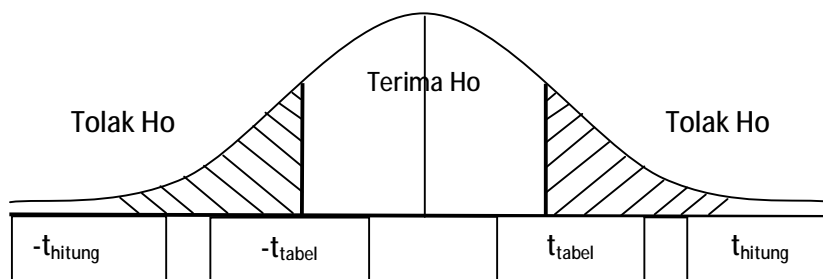
Kriteria pengambilan keputusan:

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

H_0 ditolak jika:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

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

(Sugiyono, 2012 Hal 257)

Keterangan:

- R^2 = koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0: \beta = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

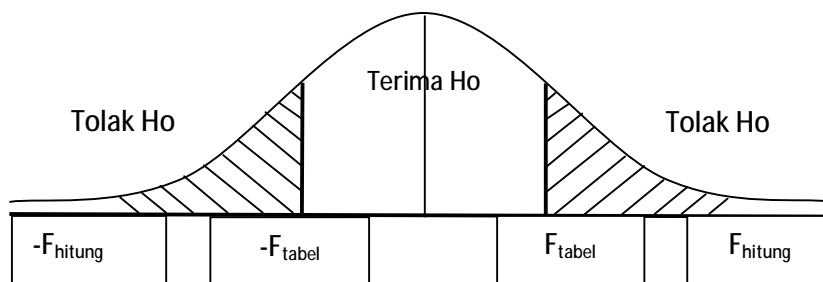
Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2) $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi. 16. 0. hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sudijono, 2010 hal. 370)

Dimana:

D : koefisien determinasi

R^2 : koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100%: presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 6 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel Y adalah hasil kerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 41 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel lingkungan kerja, variabel gaya kepemimpinan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (hasil kerja pegawai). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 41 orang. Adapun dari ke-41 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 41 responden terdapat 21 orang (46,7%) laki-laki, 24 orang (53,3%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
	25-35 tahun	14	30.0	30.0	50.0
	35-50 tahun	23	50.0	50.0	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 41 responden terdapat 8 orang (20,0%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (30,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 23 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	26.7	26.7	26.7
	D1-D3	18	40.0	40.0	66.7
	S1-S2	15	33.3	33.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 41 responden terdapat 12 orang (26,7%) yang pendidikannya SMA, 18 orang (40,0%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 15 orang (33,3%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Hasil kerja pegawai (Y)

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

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Hasil kerja pegawai (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,33%	13	28,89%	5	11,11%	3	6,67%	0	0,00%	41	100%
2	25	55,56%	10	22,22%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	41	100%
3	24	53,33%	9	20,00%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	41	100%
4	27	60,00%	9	20,00%	6	13,33%	3	6,67%	0	0,00%	41	100%
5	24	53,33%	11	24,44%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	41	100%
6	29	64,44%	9	20,00%	6	13,33%	1	2,22%	0	0,00%	41	100%
7	22	48,89%	12	26,67%	6	13,33%	5	11,11%	0	0,00%	41	100%
8	29	64,44%	10	22,22%	6	13,33%	0	0,00%	0	0,00%	41	100%

Sumber: data diolah (2017)

b. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

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

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	48,89%	11	24,44%	8	17,78%	4	8,89%	0	0,00%	41	100%
2	23	51,11%	10	22,22%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	41	100%
3	21	46,67%	9	20,00%	11	24,44%	4	8,89%	0	0,00%	41	100%
4	22	48,89%	8	17,78%	12	26,67%	3	6,67%	0	0,00%	41	100%
5	23	51,11%	10	22,22%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	41	100%
6	22	48,89%	10	22,22%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	41	100%
7	20	44,44%	11	24,44%	9	20,00%	5	11,11%	0	0,00%	41	100%
8	27	60,00%	9	20,00%	9	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	41	100%

Sumber: data diolah (2017)

c. Variabel Gaya kepemimpinan (X_2)

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

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Gaya kepemimpinan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,33%	10	22,22%	7	15,56%	4	8,89%	0	0,00%	41	100%
2	23	51,11%	9	20,00%	12	26,67%	1	2,22%	0	0,00%	41	100%
3	23	51,11%	7	15,56%	11	24,44%	4	8,89%	0	0,00%	41	100%
4	24	53,33%	8	17,78%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	41	100%
5	23	51,11%	8	17,78%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	41	100%
6	21	46,67%	10	22,22%	13	28,89%	1	2,22%	0	0,00%	41	100%

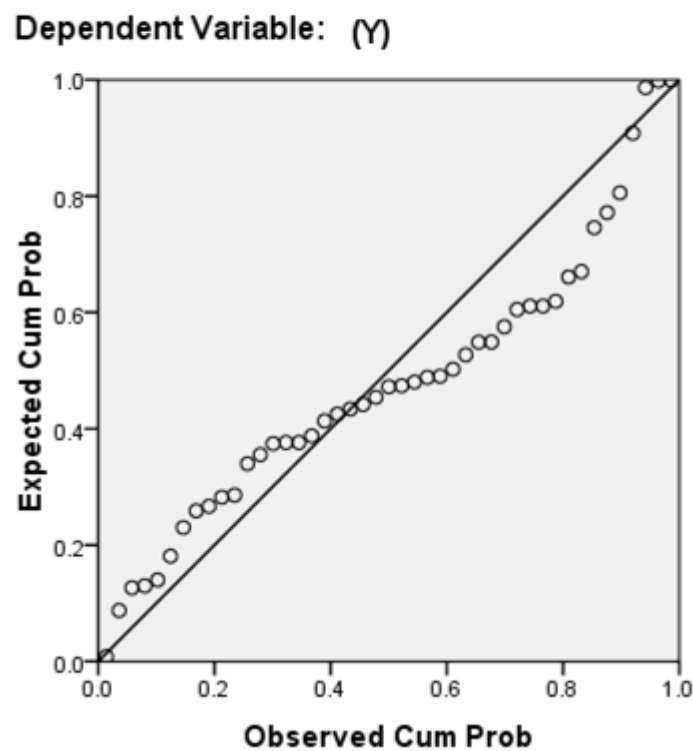
Sumber: data diolah (2017)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Lingkungan Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Gaya kepemimpinan (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

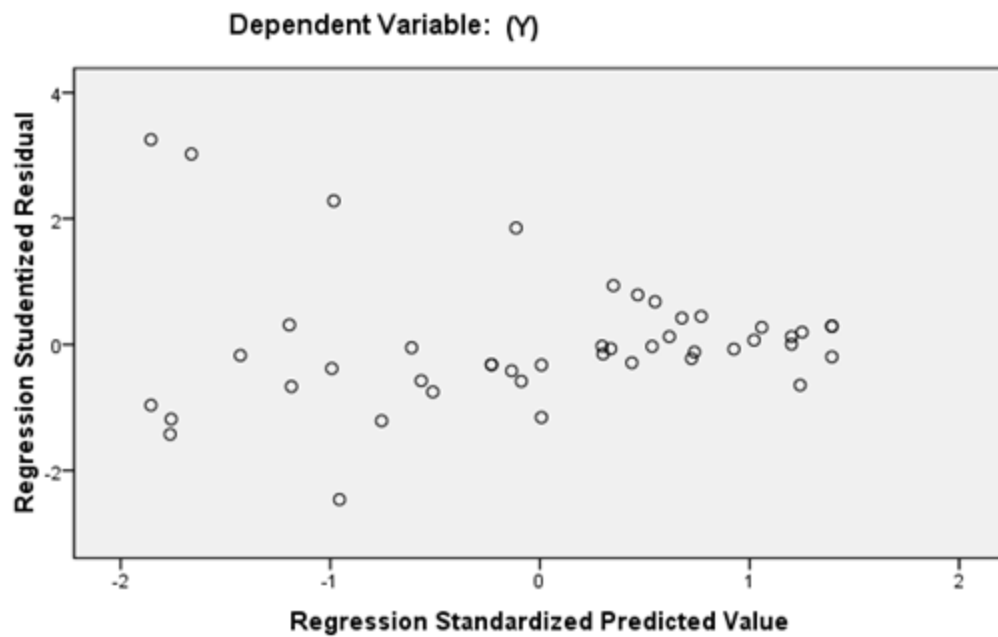
a. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai (Y)

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Lingkungan Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Gaya kepemimpinan (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 23,003 + 0,433 X_1 + 0,393 X_2.$$

Keterangan:

Y = Hasil kerja pegawai

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Gaya kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap hasil kerja pegawai.
- b. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,433 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka hasil kerja pegawai akan semakin meningkat.

- c. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,393 yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka hasil kerja pegawai akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Hasil kerja pegawai (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Lingkungan Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Gaya kepemimpinan (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,301$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan menurut Sugiyono seperti dikutip oleh (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap hasil kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap hasil kerja pegawai.

2). Pengaruh Gaya kepemimpinan (X2) terhadap Hasil kerja pegawai (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012			
	Lingkungan Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843	
	Gaya kepemimpinan (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843	

a. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,267$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan menurut Sugiyono oleh (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3232.502	2	1616.251	22.304	.000 ^a
	Residual	3043.498	42	72.464		
	Total	6276.000	44			

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

b. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 22,304$$

$$F_{tabel} = 4,033$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 4,033$, Nilai 22,304 lebih besar dari 4,033 menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.492	8.51259	1.800

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

b. Dependent Variable: Hasil kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515. Hal ini berarti 51,5% variasi variabel hasil kerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (hasil kerja pegawai). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Hasil kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2007 : 147) Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap hasil kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap hasil kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja

terhadap hasil kerja pegawai”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap hasil kerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel hasil kerja pegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap hasil kerja pegawai secara nyata.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Hasil kerja Pegawai

Menurut Rivai (2009 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang

dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan hasil kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel hasil kerja pegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai secara nyata.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Hasil kerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 4,033$, Nilai 22,304 lebih besar dari 4,033 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan meningkat maka hasil kerja pegawai akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,515 atau 51,5%

menunjukkan sekitar 51,5% variabel Y (hasil kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap hasil kerja pegawai (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap hasil kerja pegawai (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk hasil kerja pegawai (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (hasil kerja pegawai) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan hasil kerja pegawai (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika lingkungan kerja meningkat maka hasil kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkat.
2. Jika gaya kepemimpinan meningkat maka hasil kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkat.
3. Jika lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan meningkat maka hasil kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkat.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara melakukan apresiasi, memberikan pengakuan, dan memberikan kompensasi atas hasil kerja pegawai.
2. Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkatkan selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawai dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan *reward* dan

punishment, serta memberikan pelatihan secara periodik atau berkala.

3. Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara meningkatkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sehingga pegawai semakin meningkatkan hasil kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono (2010). *Pengantar Statistik*, Bandung: Pustaka Setia.
- Danang Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
Jakarta. Bumi Aksara.
- _____, (2010). *Organisasi dan Motivasi*, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- _____, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
Jakarta. Bumi Aksara.
- Juliandi Azuar, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*, Cetakan Pertama, Medan : Percetakan M2000.
- Kadarisman, M (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Panggabean, S. Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*; Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. (2007). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo.

Winardi (2004). Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana.