

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN BEKASI BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

ISMAIL NOTO WIJOYO

NIM : 64200500

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ismail Noto Wijoyo
NIM : 64200500
Jenjang : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 01 Juli 2024
Yang menyatakan,



Ismail Noto Wijoyo

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Ismail Noto Wijoyo
NIM : 64200500
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Institusi tempat Riset:

Nama : Farida Aryani S.AP., M.A.
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha
Instansi : Kecamatan Bekasi Barat

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. Kecamatan Bekasi Barat menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** (*Non- exclusive Royalti-Free Right*) atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat”** yang disusun oleh penulis.
2. Kecamatan Bekasi Barat memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. Kecamatan Bekasi Barat telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data atau informasi maka Kecamatan Bekasi Barat dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. Kecamatan Bekasi Barat juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Menyetujui,
Kecamatan Bekasi Barat



Farida Aryani S.AP., M.A.
Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Dibuat di : Bekasi
Pada Tanggal : 01 Juli 2024

Penulis,



Ismail Noto Wijoyo
NIM. 64200500

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ismail Noto Wijoyo
NIM : 64200500
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 15 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Martinus Wahyu Purnomo, S.Pd., M.M.

Wahyu Purnomo

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Wiwik Widiyanti, S.P., M.M.

Wiwik Widiyanti

Penguji II : Drs . Peter Rajagukguk, M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat**” adalah hasil karya tulis asli Ismail Noto Wijoyo dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Ismail Noto Wijoyo
Alamat : Gg. Amilin I RT 02/RW 012, No. 33, Kranji Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi
No. Telp : Hp. 089654481329
E-mail : ismailnotowijoyo@gmail.com



UNIVERSITAS

**LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR****UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

NIM : 64200500
Nama Lengkap : Ismail Noto Wijoyo
Dosen Pembimbing : Martinus Wahyu Purnomo, S.Pd., M.M
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	31 Maret 2024	Pengajuan Judul Skripsi	we
2	15 April 2024	Pengajuan Bab 1	we
3	19 April 2024	Revisi Bab I dan Pengajuan Bab II	we
4	06 Mei 2024	Revisi Bab II dan Pengajuan Bab III	we
5	17 Mei 2024	Revisi Bab III dan Pengajuan Bab IV	we
6	31 Mei 2024	Revisi Bab IV dan Pengajuan Bab V	we
7	15 Juni 2024	Revisi Bab V	we
8	27 Juni 2024	ACC Keseluruhan Skripsi	we

Catatan untuk Dosen
Pembimbing Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 31 Maret 2024
Diakhiri pada tanggal : 27 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing


(Martinus Wahyu Purnomo, S.Pd., M.M)

LEMBAR PERSEMBAHAN

"Hanya perjuangan yang membuatmu kuat dan tangguh dalam hidup. Hanya perjuangan yang membuatmu sukses dalam hidup."

(Birister Sharma)

Alhamdulillahirobbil alamin, Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah S.W.T, yang telah memberikan banyak kenikmatan yang sangat luar biasa, yang telah memberikan saya ilmu pengetahuan, sehingga Skripsi yang sederhana ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Untuk kedua orang tua saya, Bapak Jariyo dan Ibu Sugiyanti terima kasih bapak dan ibu yang telah medidik, mendukung dan memberikan motivasi saya dengan penuh kesabaran sehingga saya bisa menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan baik. Tanpa dukungan dan doa yang kalian berikan, saya tidak akan mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.
2. Dosen pembimbing saya, Bapak Martinus Wahyu Purnomo, S.Pd, MM yang telah memberikan nasihat dan semangatnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
3. Teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat dan bantuannya.
4. Seluruh Dosen Universitas Bina Sarana Informatika yang telah memberikan ilmu, nasihat, dan pengalaman kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Semua pihak tanpa terkecuali yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah membantu selama masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil adalah sebagai berikut, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat".

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan wawancara yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Martinus Wahyu Purnomo, S.Pd., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Orang tua yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual.
7. Ibu Farida Aryani S.AP., M.A, selaku Kepala Subbagian Tata Usaha di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
8. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat yang telah membantu mengisi kuesioner dan membantu peneliti selama proses penelitian.

Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna, khususnya bagi penulis dan para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 01 Juli 2024

Penulis



Ismail Noto Wijoyo

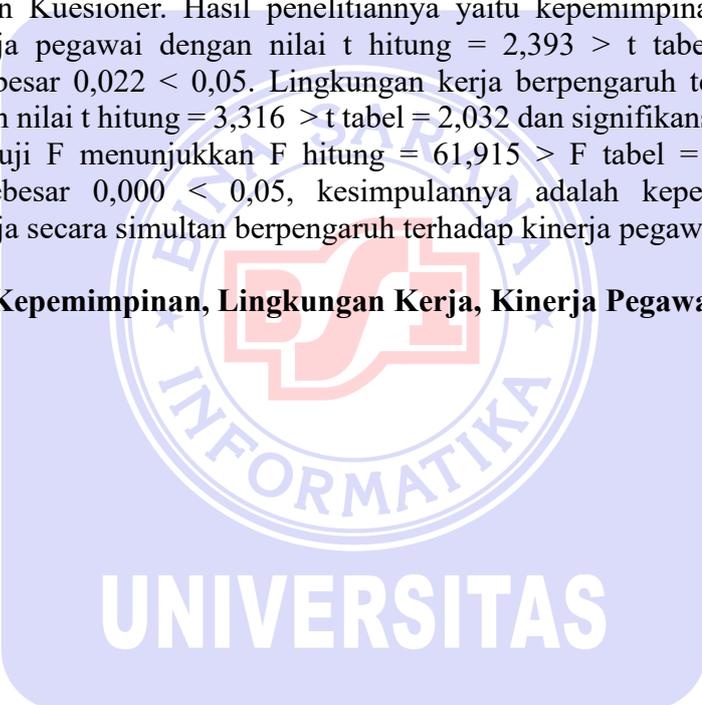


ABSTRAK

Ismail Noto Wijoyo (64200500), Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat

Kecamatan Bekasi Barat merupakan salah satu badan administratif negara yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan. Peran kecamatan adalah membantu masyarakat dalam mengurus surat-surat seperti : kartu tanda penduduk, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan waris, surat izin keramaian dan sebagainya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan olah data SPSS 22. Populasi dan sampel jumlahnya sama sebanyak 37 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan datanya menggunakan Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Hasil penelitiannya yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 2,393 > t tabel = 2,032 dan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung = 3,316 > t tabel = 2,032 dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan F hitung = 61,915 > F tabel = 3,28 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, kesimpulannya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai



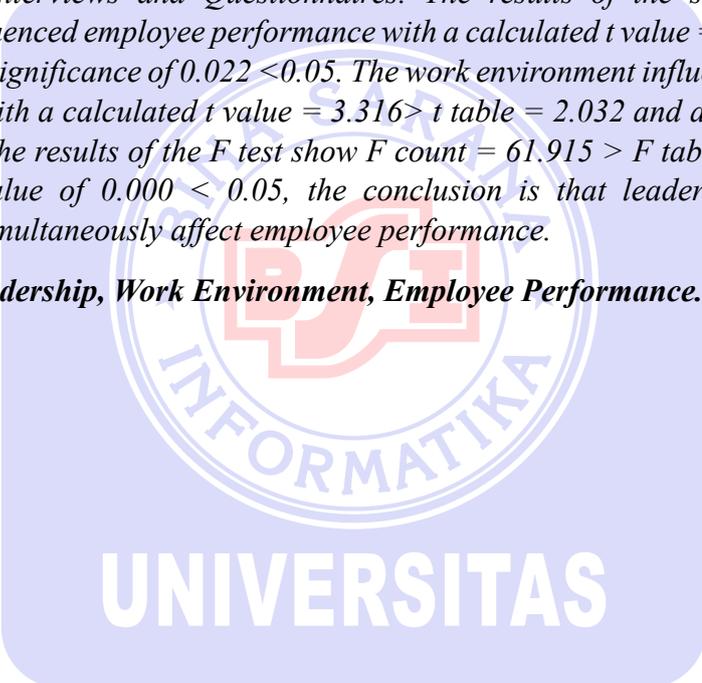
UNIVERSITAS

ABSTRACT

Ismail Noto Wijoyo (64200500), *The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at the West Bekasi District Office.*

West Bekasi District is one of the state administrative bodies responsible for coordinating the implementation of government affairs. The role of the sub-district is to assist the community in taking care of documents such as: identity cards, certificates of poverty, certificates of inheritance, crowd permits and so on. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on employee performance at the West Bekasi District Office. This study used quantitative methods and SPSS 22 data processing. The population and sample were the same, 37 respondents and used saturated sampling techniques. Data collection used Observation, Interviews and Questionnaires. The results of the study were that leadership influenced employee performance with a calculated t value = 2.393 > t table = 2.032 and a significance of $0.022 < 0.05$. The work environment influenced employee performance with a calculated t value = 3.316 > t table = 2.032 and a significance of $0.002 < 0.05$. The results of the F test show F count = 61.915 > F table = 3.28 and a significance value of $0.000 < 0.05$, the conclusion is that leadership and work environment simultaneously affect employee performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance.



UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
1.6. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kerangka Konseptual.....	8
2.1.1. Kepemimpinan.....	8
2.1.2. Lingkungan Kerja	13
2.1.3. Kinerja	17
2.2. Peneliti Yang Relevan.....	21
2.3. Kerangka Berpikir	26
2.4. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Desain Penelitian	29
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.2.1. Populasi	29

3.2.2. Sampel	30
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5. Teknik Analisis Data.....	35
3.5.1. Uji Instrumen.....	36
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.5.4. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Deskripsi Data	41
4.1.1. Identitas Responden.....	41
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian	43
4.2. Uji Kualitas Data	47
4.2.1. Uji Validitas	47
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	49
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.4. Uji Regresi Linear Berganda	53
4.5. Pengujian Hipotesis	54
4.6. Uji Koefisien Determinasi Parsial (R ²)	57
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	59
4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.7.3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.8. Implikasi Penelitian	61
4.8.1. Implikasi Teoritis	61
4.8.2. Implikasi Praktis	61
4.9. Keterbatasan Penelitian	62
BAB V PENUTUP	63
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	68
SURAT KETERANGAN RISET	69
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	70
LAMPIRAN - LAMPIRAN	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1. Kerangka Berpikir 27



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1. Penelitian yang relevan.....	21
Tabel III. 1. Definisi Operasional Variabel	31
Tabel III. 2. Skor Jawaban Kuesioner	34
Tabel IV. 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV. 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV. 3. Distribusi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	42
Tabel IV. 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV. 5. Skor Angket Variabel X1 (Kepemimpinan).....	43
Tabel IV. 6. Skor Angket Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	45
Tabel IV. 7. Skor Angket Variabel Y (Kinerja).....	46
Tabel IV. 8. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kepemimpinan)	48
Tabel IV. 9. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja).....	48
Tabel IV. 10. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)	49
Tabel IV. 11. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel IV. 12. Hasil Uji Normalitas	50
Tabel IV. 13. Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel IV. 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel IV. 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV. 16. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	55
Tabel IV. 17. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	56
Tabel IV. 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X1)	57
Tabel IV. 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	58
Tabel IV. 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A1. Kisi-kisi Kuesioner	71
Lampiran B1. Tabulasi Data Penelitian.....	75
Lampiran C1. Google Form	78
Lampiran D1. Lampiran Output SPSS.....	80
Lampiran E1. Tabel Uji R, Uji F dan Uji T.....	86
Lampiran F1. Dokumentasi.....	89
Lampiran G1. Submit Jurnal	90
Lampiran H1. Hasil Wawancara	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih maju, pengelolaan pegawai yang tepat dapat mewujudkan sumber daya manusia atau meningkatkan kinerja tenaga kerja terampil dan membantu instansi dalam mencapai tujuan tersebut. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan aktivitas pekerjaan di dalam instansi. Mereka menjadi perencana dan pengontrol, selalu berperan aktif dalam mewujudkan pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi setiap situasi. Situasi ini menentukan sumber daya manusia, dedikasinya, dan kecintaannya pada pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Dalam mencapai tujuan instansi, maka diperlukan manajemen yang baik. Salah satunya adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh instansi dan lingkungan kerja. Pada suatu organisasi tidak mungkin menjalankan pekerjaan tanpa adanya pimpinan dan disisi lain segala kegiatan instansi harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut berperan penting dalam pencapaian tujuan instansi yaitu pencapaian kinerja yang baik.

Kecamatan Bekasi Barat adalah badan administratif negara yang mempunyai kewenangan dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan, melayani serta memberdayakan masyarakat sekitar. Peran kecamatan sebagai pemerintah daerah dalam pelayanan publik adalah membantu masyarakat dalam mengurus surat-surat dan identitas masyarakat, misalnya identitas kependudukan atau kartu tanda penduduk, surat keterangan waris, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan catatan kepolisian, surat izin keramaian dan sebagainya.

Secara umum pegawai dengan kinerja yang bagus akan mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Prestasi kerja yang dihasilkan pegawai merupakan bentuk nyata yang ditampilkan dalam bentuk kinerja. Setiap karyawan diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Siagian dalam (Herdiyanti & Assery, 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai meliputi disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, budaya, organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan berbagai faktor lainnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam (Wahyudi et al., 2022) kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai keberhasilan organisasi, usaha para pemimpin sangatlah berperan penting. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pegawainya agar mereka memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas yang diberikan tanpa ada paksaan, karena seorang pemimpin organisasi harus mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada pegawainya agar instansi dapat mencapai tujuannya.

Menurut teori Mangkunegara, “Pemimpin dalam organisasi pemerintahan memiliki peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan, dimana sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah orang-orang yang mampu memberikan kreativitas, bakat, tenaga, pikiran, dan

usahanya dalam mentaati semua peraturan dan arahan dari pimpinan organisasi pemerintahan untuk kemajuan organisasi pemerintahan.”(Suprihatin & Sunarsi, 2021).

Selain dari kepemimpinan, lingkungan dapat memberi dampak terhadap kinerja pegawai di setiap organisasi. Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut teori empirisme dalam (Suprihatin & Sunarsi, 2021), filsuf Inggris John Lock percaya bahwa “lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan manusia”. Artinya lingkungan dapat membentuk kepribadian seseorang sedemikian rupa sehingga membantunya menghadapi tantangan yang mungkin timbul.

Lingkungan kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian tugas dalam instansi. Dengan demikian itu untuk memastikan kinerja pegawai tetap tinggi dan produktivitas meningkat, perlunya fasilitas kerja yang lengkap dalam menunjang aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, keadaan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang ada sudah baik tetapi terkadang masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan karena kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan sehingga kinerja pegawai masih kurang maksimal. Di instansi sendiri sudah ada aturan yaitu masuk kerja jam 07.30, kalau karyawan telat sedikit saja maka akan dikenakan sanksi berupa potongan sebesar 1% dari gaji pokok dan jika karyawan mangkir atau masuk tapi lupa absen dalam waktu sehari maka akan dikenakan denda berupa potongan sebesar 5% dari gaji pokok. Selain itu pimpinan juga memberikan sanksi lisan dan tertulis berupa surat peringatan. Jika instansi sampai memberikan surat

peringatan sampai ketiga kalinya maka karyawan akan dikenakan PHK sepihak oleh instansi.

Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga berdampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, di instansi sendiri masih kurangnya fasilitas yang memadai. Contohnya ketika ingin menggandakan dokumen yang cukup banyak masih menggunakan mesin printer kecil, sehingga waktu pengerjaannya cukup lama karena instansi belum memiliki mesin fotocopy sendiri. Sedangkan dari faktor kinerja, masih ada pegawai yang diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya karena kurangnya sumber daya manusia.

Berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan (research gap) yang nantinya akan dijadikan dasar penelitian. (Arwin et al., 2021) dijelaskan bahwa lingkungan kerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Teguh Jaya Mandiri. (Putri & Mani, 2023) secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Liberta Kemang. (Wahyudi et al., 2022) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. (Djalante et al., 2022) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar perbandingan dan beberapa hasil penelitian lain sebagai dasar pendukung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam melakukan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan informasi pada bidang sumber daya manusia tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dasar perbandingan.

3. Bagi Peneliti

Dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku perkuliahan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah objek penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan periode 01 juni - 01 juli 2024 dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif statistik. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bekasi Barat yang beralamat di Jl. Raya Bintara No. 4, kelurahan Bintara, kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi, Jawa Barat.

1.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri atas 5 bab yang masing-masing memiliki pembahasan sendiri yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai deskripsi penelitian, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas terkait desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menerangkan mengenai deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan terkait Kesimpulan yang telah diuraikan serta saran tentang permasalahan yang dihadapi.



UNIVERSITAS

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kaitan atau hubungan antara suatu konsep dengan konsep lain dari permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini deskripsi konseptual meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta bagaimana ketiganya saling berhubungan. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing deskripsi konseptual pada penelitian ini.

2.1.1. Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan

Menurut S.P. Siagian dalam (Wahyudi et al., 2022) menyatakan bahwa ada tiga teori utama tentang kepemimpinan, yaitu :

a. Teori genetis (keturunan),

Prinsip utama teori ini adalah bahwa *“leader are born and not made”* (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat).

b. Teori sosial,

Pada sisi lain, teori ini merupakan ekstrim. Inti dari teori sosial adalah *“leader are made and not born”* (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati).

c. Teori ekologis.

Teori ini dikenal sebagai teori ekologis, karna pada intinya hanya orang yang memiliki bakat kepemimpinan yang dapat berhasil menjadi pemimpin yang baik.

Teori ini juga menggabungkan hal-hal baik dari kedua teori sebelumnya, sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling dekat dengan kebenaran.

2. Definisi Kepemimpinan

Untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan lebih antusias. Jika seorang pemimpin dapat mengelola atau mengatur organisasi secara efektif, mereka akan dianggap berhasil. Ini karena kepemimpinan memainkan peran penting, dominan, penting, dan kritis dalam keseluruhan kegiatan dan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik pada tingkat individu maupun kelompok (Cahyati et al., 2022).

Menurut Rivai dalam (Wahyudi et al., 2022) kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Handoko mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran. (Wahyudi et al., 2022).

Sedangkan menurut Hamalik dalam (Wahyudi et al., 2022) kepemimpinan adalah proses pemberian bimbingan dan pengaruh kepada anggota suatu kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai dalam (Wahyudi et al., 2022) secara operasional fungsi utama kepemimpinan meliputi fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian.

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.

c. Fungsi partisipasi

Pemimpin dalam tugas ini berusaha mendorong orang-orang yang dipimpinnya untuk mengambil keputusan dan melaksanakannya

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang untuk membuat dan menetapkan keputusan, baik dengan persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi yang berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dan berhasil dapat mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif untuk memaksimalkan pencapaian tujuan bersama.

4. Tipe Kepemimpinan

Dalam melakukan tugas kepemimpinan, gaya kepemimpinan akan terlihat. Gaya kepemimpinan tersebut akan mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Tiga pola dasar gaya kepemimpinan, yaitu gaya yang berfokus pada pelaksanaan tugas, gaya yang berfokus pada hubungan kerja sama, dan gaya yang berfokus pada hasil yang dicapai. Ketiga pola dasar tersebut membentuk perilaku yang ditunjukkan oleh para pemimpin dalam berbagai jenis kepemimpinan: otoriter, kendali bebas, dan demokratis (Wahyudi et al., 2022).

a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter.

c. Tipe kepemimpinan demokratis

Menempatkan manusia sebagai komponen penting dan utama dalam setiap kelompok atau organisasi adalah ciri kepemimpinan jenis ini.

5. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam (Sahabuddin STAI Rakha Amuntai et al., 2022) mengatakan bahwa ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam organisasi, di antaranya adalah :

a. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang paling penting adalah inteligensi. Biasanya, pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada orang yang mereka pimpin. Ada juga karakter lain, seperti kecerdasan dan motivasi.

b. Kelompok yang dipimpin

Karakteristik pribadi seorang pemimpin yang disebutkan di atas belum berarti apa-apa jika digunakan sebagai alat untuk memahami tujuan yang ingin dicapainya.

c. Situasi

Semua pemimpin akan bekerja dalam kondisi tertentu, termasuk kondisi manusia, fisik, dan waktu, dan setiap perubahan kondisi membutuhkan perubahan dalam jenis kemampuan pemimpin.

6. Dimensi Kepemimpinan

Dimensi pengukuran Kepemimpinan menurut Amirullah dan Budiyono (2013) adalah:

- a. Efektifitas Kepemimpinan : pengambilan keputusan, fungsi kepemimpinan, bersikap ramah dan mudah ditemui.

- b. Perilaku Kepemimpinan : supportif, direktif, partisipatif dan orientasi prestasi.
- c. Motivasi Kepemimpinan : kemampuan memotivasi bawahan, reward and punishment

7. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Azizah et al., 2023) indikator - indikator kepemimpinan dalam suatu organisasi meliputi :

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisis situasi dengan secara teliti, matang, dan mantap, merupakan syarat kesuksesan seorang pemimpin. Keterampilan Analitis yaitu berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah.

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Keterampilan Komunikasi yaitu berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memahami dan merespon informasi yang diterima.

3. Keberanian

Ketika kedudukan seseorang dalam organisasi semakin tinggi maka keberanian dalam melaksanakan tugas semakin besar. Keberanian yaitu berkaitan dengan cara seseorang dalam menghadapi perubahan.

4. Kemampuan mendengar

Sangatlah penting mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberikan tugas, akan tetapi bawahan juga perlu diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapatnya. Keterampilan Mendengarkan yaitu berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam hal mengenali dan memahami emosi atau perasaan yang mungkin tersirat dalam percakapan.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Ketegasan yaitu berkaitan dengan konsistensi seseorang dalam menegakkan aturan atau kebijakan

2.1.2. Lingkungan Kerja

1. Teori Lingkungan Kerja

Menurut teori empirisme dalam (Suprihatin & Sunarsi, 2021), filsuf Inggris John Lock percaya bahwa “lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan manusia”. Artinya lingkungan dapat membentuk kepribadian seseorang sedemikian rupa sehingga membantunya menghadapi tantangan yang mungkin timbul. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, sehingga lingkungan kerja perlu diciptakan, agar pegawai yang berada di dalam unit kerja akan bekerja dengan nyaman, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan lebih baik.

2. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat seorang karyawan bekerja akan menentukan apakah mereka merasa nyaman di tempat kerja mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat mereka bekerja, dan metode kerja, baik secara individual maupun kelompok. Segala sesuatu yang dilakukan pegawai di tempat kerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja mereka, mulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan (Cahyati et al., 2022).

Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut Sutrisno dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahwari dalam (Wahyudi et al., 2022) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pelayanan pegawai.

Segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.

b. Kondisi kerja

Segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.

c. Hubungan pegawai

Segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam (Arasyid & Utama, 2024) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Munardi et al., 2021) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

A. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena pencahayaan yang baik akan menjalankan tugas dengan lebih efektif. Pencahayaan merupakan jumlah dan kualitas cahaya yang hadir di suatu tempat atau ruang yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan.

2. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan manusia untuk bertahan hidup dalam proses metabolisme. Apabila oksigen dalam udara mengalami penurunan dan bercampur dengan gas - gas yang merugikan kesehatan tubuh , maka udara tersebut dapat dikatakan kotor. Sirkulasi udara adalah pergerakan udara di suatu ruang atau bangunan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan.

3. Tata letak ruang

Desain tempat kerja yang baik akan semakin meningkatkan kenyamanan kerja karyawan. Tata letak adalah susunan atau penempatan dari berbagai elemen atau komponen di dalam suatu ruangan.

4. Dekorasi

Dekorasi berhubungan dengan perencanaan warna yang baik. Oleh karena itu, dekorasi bukan hanya tentang hasil suatu ruang kerja saja, namun juga tentang bagaimana menata skema warna, tata letak, perlengkapan dan lain sebagainya. Dekorasi adalah tampilan suatu ruang dengan tambahan elemen warna dan aksesoris.

5. Kebisingan

Dalam bekerja diperlukan konsentrasi, sehingga kebisingan harus dihindari agar agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efisien. Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan atau gangguan suara yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

6. Fasilitas

Fasilitas diperlukan untuk menunjang koordinasi kegiatan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai akan menunjang kelancaran dalam kerja. Fasilitas adalah sarana, layanan atau infrastruktur yang disediakan guna mendukung aktivitas pekerjaan

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

6. Hubungan dengan Pimpinan

Hubungan antara pimpinan dan bawahan semestinya tetap terjaga dengan baik dan dengan saling menghargai satu sama lain akan timbul saling hormat menghormati.

7. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Hubungan kerja antar rekan kerja hendaknya tetap terjaga dengan harmonis dan tidak ada rasa dengki antar rekan kerja. Faktor utama yang berpengaruh untuk tetap bertahan dalam organisasi adalah dengan adanya hubungan kekeluargaan.

2.1.3. Kinerja

1. Teori Kinerja

Teori tentang job performance dalam (Thomassawa, 2020) adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

2. Definisi Kinerja

Kinerja karyawan sangat penting bagi individu yang bersangkutan maupun organisasi, kinerja mereka menunjukkan seberapa hormat karyawan terhadap peraturan perusahaan. Melanggar peraturan menunjukkan disiplin yang buruk, sementara mengikuti peraturan dan norma menunjukkan disiplin yang baik.

Menurut Mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan dalam (Munardi et al., 2021) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam (Munardi et al., 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Baron dalam (Mulyadi, 2014) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut:

- a. *Personal factor*, didasarkan pada tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leardship factor*, ditentukan berdasarkan kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. *Team factor*, didasarkan pada kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factor*, didasarkan pada adanya sistem kerja dan sarana yang disediakan organisasi.
- e. *Contextual/situasional factors*, didasarkan pada tingginya tingkat tekanan dan perubahan dalam dan luar lingkungan.

4. Aspek Penilaian Kinerja

Aspek-aspek penilaian kinerja dalam (Pradana & Agung, 2021) yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran dan kerja sama.

a. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja karyawan dari uraian pekerjaan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

b. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas kebijaksanaan pekerjaan berdasarkan pekerjaan mereka, sarana prasarana yang mereka gunakan, dan perilaku mereka di tempat kerja.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

d. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dan berkolaborasi dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan

5. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja adalah berbagai komponen dalam pekerjaan yang diasumsikan memberikan kontribusi terhadap kesuksesan pelaksanaan tugas secara menyeluruh. Menurut Anwar Prabu dalam (Arasyid & Utama, 2024) mengemukakan dimensi kinerja sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efisiensi Waktu
- b. Perilaku Kinerja : Inisiatif, Ketelitian
- c. Sifat Pribadi : Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas

6. Indikator Kinerja

Dalam mengukur suatu kinerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian dan relevansi hasil pekerjaan tanpa mengabaikan volume pekerjaan. Dengan kualitas kerja yang baik, akan mencegah terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana.

3. Tanggung jawab

Menggambarkan sejauh mana pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk menjalin kerjasama secara vertikal dan horizontal dengan pegawai lainnya baik di dalam maupun di luar tempat kerja, sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik.

5. Inisiatif

Kesadaran dari dalam diri anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban sebagai pegawai.

2.2. Peneliti Yang Relevan

Tabel II. 1. Penelitian yang relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Wahyudi et al., 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar	Menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja	Tidak menggunakan variabel fasilitas kantor dan berbeda objek penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. 2. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. 3. Secara parsial fasilitas kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. 4. Kepemimpinan, lingkungan kerja,

					dan fasilitas kantor secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar.
2	(Arwin et al., 2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri	Menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.	Berbeda objek penelitian	<p>1. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan</p>

3	(Putri & Mani, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta	Menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja	Tidak menggunakan variabel komunikasi dan berbeda objek penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Kesek et al., 2024)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah	Menggunakan variabel kepemimpinan,	Berbeda objek penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh

		dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Amurang Timur	lingkungan kerja dan kinerja		terhadap kinerja guru SD di kecamatan Amurang Timur. 2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD di kecamatan Amurang Timur. 3. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD di kecamatan Amurang Timur.
5	(Djalante et al., 2022)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten	Menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Tidak menggunakan variabel kompetensi dan berbeda objek penelitian	1. Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

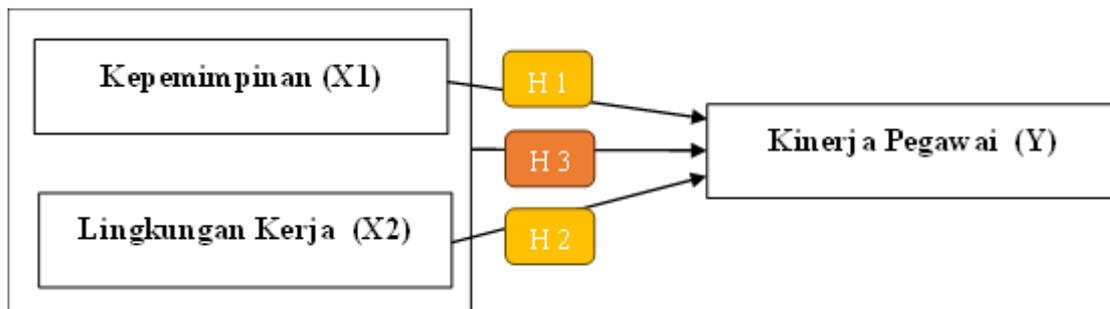
		Sidenreng Rappang			<p>3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Secara simultan kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
6	(Arasyid & Utama, 2024)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia	Menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja	Berbeda objek penelitian	<p>1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan</p>

					kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
--	--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan meliputi : kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun indikator dari lingkungan kerja seperti : lingkungan kerja fisik (pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan dan fasilitas) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan pimpinan dan hubungan dengan sesama rekan kerja).

Dari uraian di atas terlihat pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan kajian hasil penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar II. 1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Definisi Menurut Rogers “Hipotesis adalah suatu dugaan tentatif tunggal yang digunakan untuk membangun suatu teori atau eksperimen dan diuji”. Sedangkan menurut Creswell & Creswell “Hipotesis adalah pernyataan formal yang menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen”. Dan menurut Abdullah “Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya akan diuji melalui penelitian” (Yam & Taufik, 2021).

Berdasarkan uraian definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa dalam suatu hipotesis ada beberapa komponen penting yaitu asumsi sementara, korelasi antar variabel dan kebenaran ujinya.

Berdasarkan teori di atas dan latar belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis I

Ho1 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Ha1 = Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Hipotesis II

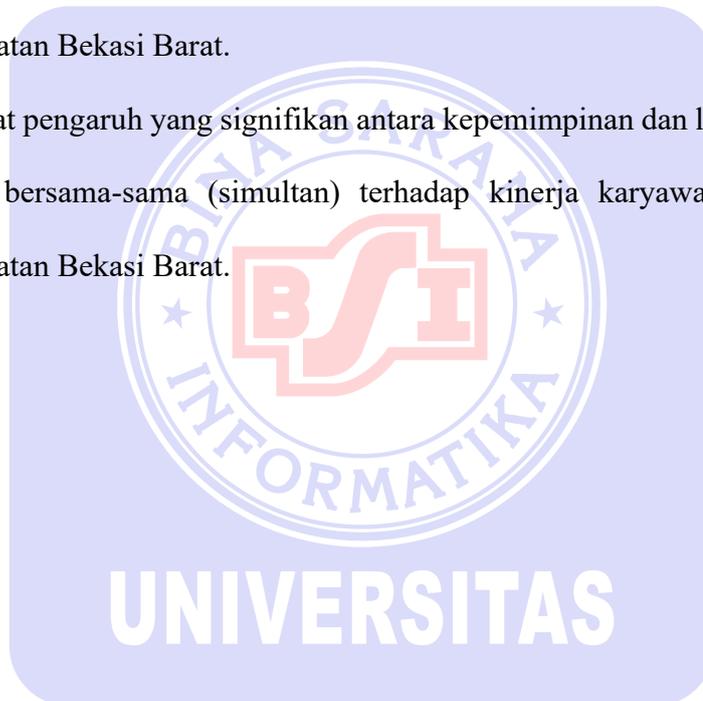
Ho2 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Ha2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Hipotesis III

Ho3 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Ha3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistik. Pendekatan kuantitatif dapat menjawab permasalahan penelitian dengan cara mengukur variabel-variabel objek yang diteliti hingga dapat menarik kesimpulan.

Menurut Cheswell dalam (Kusumastuti et al., 2020) Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara mengkaji hubungan antar variabel. Variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik..

Berdasarkan penjelasan diatas, pendekatan kuantitatif digambarkan sebagai suatu metode penelitian dan pengujian gagasan dengan menggunakan angka-angka dan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Hayatun & Ernawati, 2022) populasi adalah seluruh elemen yang dijadikan sebagai wilayah generalisasi. Elemen dari populasi itu sendiri adalah seluruh subjek yang akan diukur yang merupakan unit yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang karyawan.

3.2.2. Sampel

Setelah menentukan populasi, maka selanjutnya melakukan penarikan sampel. Menurut Arifin dalam (Machali, 2021) sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau dapat juga dikatakan bahwa populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Ariani & Widodo, 2020). Istilah lain dari sampel jenuh yaitu sensus, yang dimana seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bekasi Barat dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 37 orang pegawai.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Rida dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) definisi operasional adalah petunjuk dalam melakukan pengukuran mengenai cara mengukur variabel yang didasarkan pada teori – teori atau pendapat para ahli terdahulu atau dengan pendapat pribadi jika pendapat tersebut masih relevan pada perkembangan keilmuan saat ini.

Variabel yang tercantum dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel yang tercantum dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen . Definisi operasional berdasarkan variabel tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi	1. Kemampuan Analitis	1) Atasan saya selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan 2) Atasan saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengambil keputusan	Likert
		2. Keterampilan Berkomunikasi	3) Atasan saya selalu memberi instruksi kerja dengan jelas 4) Atasan saya selalu memberikan instruksi tanpa menyinggung bawahannya	
		3. Keberanian	5) Saat mendelegasikan wewenang, atasan saya tetap menciptakan hubungan yang menyenangkan 6) Saya merasa bisa mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan atasan	
		4. Kemampuan Mendengar	7) Atasan saya selalu menerima saran/kritik yang diberikan pegawai 8) Saya merasa komunikasi antara atasan dan bawahan selalu baik	
		5. Ketegasan	9) Atasan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melanggar 10) Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dalam bekerja baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.	1. Pencahayaan	1) Penerangan/cahaya di tempat kerja saya sudah cukup baik	Likert
		2. Sirkulasi Ruang Kerja	2) Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik	
			3) Tidak ada bau yang tidak sedap diruang kerja saya	
		3. Tata Letak Ruang	4) Tempat kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa	
		4. Dekorasi	5) Warna cat dinding dan perabotan di ruang kerja sudah selaras sehingga nyaman dipandang	
		5. Kebisingan	6) Di tempat kerja saya tidak ada kebisingan yang mengganggu saat bekerja	
		6. Fasilitas	7) Fasilitas kerja di tempat kerja saya sudah cukup lengkap seperti toilet, masjid dan tempat paker	
			8) Tidak ada bau yang tidak sedap diruang kerja saya	
		7. Hubungan dengan Pimpinan	9) Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan saya	
		8. Hubungan dengan sesama rekan kerja	10) Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu	1. Kualitas Kerja	1) Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti 2) Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Likert
		2. Kuantitas Kerja	3) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 4) Saya bekerja dengan efektif dan efisien	
		3. Tanggung Jawab	5) Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya 6) Saya siap menerima resiko atas apa yang saya lakukan dan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan	
		4. Kerjasama	7) Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan saya 8) Saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya	
		5. Inisiatif	9) Saya siap membantu rekan kerja lain yang memiliki banyak tugas tanpa menunggu perintah dari atasan 10) Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	

Sumber : Data diolah, 2024

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data dan analisis data dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang dijelaskan dalam (Lulut Widhayani et al., 2022) adalah sebagai berikut :

A. Teknik Kuesioner

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan menggunakan pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan pilihan ganda melalui Google Forms. Menurut Ferdinan dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) dari kuesioner akan dihasilkan data primer, yang mana data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan tempat penelitian. Pengolahan data kuesioner dilakukan menggunakan skala likert. Menurut Riduwan dalam (Oktariansyah & Usman, 2020) skala likert menunjukkan sikap, pendapat, dan persepsi masyarakat terhadap fenomena sosial. Daftar pertanyaan mengenai survei ini memiliki lima pilihan jawaban dengan skor sebagai berikut :

Tabel III. 2
Skor Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Oktariansyah & Usman, 2020)

B. Observasi

Menurut Sugiyono dalam (Lase & Ndraha, 2023) observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik lain. Observasi tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Peneliti dapat mempelajari perilaku dan maknanya melalui observasi. Dalam penelitian ini, observasi adalah pengamatan langsung di lapangan yang dilakukan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya.

C. Wawancara

Menurut Sugiyono dalam (Lase & Ndraha, 2023) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Wawancara merupakan sesi tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan secara tatap muka.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis uji validitas dan reliabilitas serta dilakukan uji asumsi klasik yang selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan akumulasi data dasar yang sifatnya hanya memberikan penjelasan tanpa menarik kesimpulan atau membuat prediksi (Riyanto & Arini, 2021). Jadi analisis ini hanya digunakan untuk menggambarkan /mendeskripsikan suatu karakter yang dimiliki oleh data.

3.5.1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian tergolong sebagai komponen yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan bergantung pada kualitas instrumen yang dipergunakan (Imania & Bariah, 2019). Uji instrumen ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam (Machali, 2021) validitas adalah pengukuran yang menggambarkan kehandalan dan keabsahan suatu alat ukur. Validitas disebut juga sebagai keadaan yang menunjukkan tingkat instrumen yang bersangkutan dapat mengukur apa yang akan diukur. Kriteria dalam pengukuran validitas suatu kuesioner, yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} atau membandingkan nilai p-value dengan nilai α yang besarnya 0,05 (tingkat kesalahan 5%). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu :

1. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai p-value $<$ nilai α (0,05), maka item pertanyaan pada instrumen dinyatakan valid.
2. Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai p-value $>$ nilai α (0,05), maka item pertanyaan pada instrumen dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni uji reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang berdimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner (Oktariansyah & Usman, 2020) . Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas ini adalah cronbach's alpha.

1. Apabila nilai cronbach's alpha $> 0,6$ maka variabel dinyatakan reliabel.
2. Apabila nilai cronbach's alpha $< 0,6$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah cara untuk memastikan apakah penelitian ini terdapat Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) tujuan pengujian normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05. Teknik analisis yang digunakan dalam melakukan uji normalitas adalah sebagai berikut (Ariani & Widodo, 2020) :

1. Apabila nilai signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka distribusi datanya normal
2. Apabila nilai signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka distribusi datanya tidak normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) uji heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians dari residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain dalam model regresi.

Pengambilan keputusannya menggunakan uji glejser, yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Menurut Ahmad dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Dasar pengambilan keputusan dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dengan menggunakan software SPSS.

1. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi apa yang akan terjadi pada suatu variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor dimanipulasi atau nilainya diubah (Hayatun & Ernawati, 2022). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Hayatun & Ernawati, 2022) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan ;

Y = Kinerja pegawai

A = Konstanta dari persamaan regresi

b_1 = Koefisien regresi dari kepemimpinan

b_2 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

X_1 = Variabel kepemimpinan

X_2 = Variabel lingkungan kerja

E = Standar error (Tingkat kesalahan)

3.5.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis informasi atau data, baik dari percobaan yang terkendali, ataupun dari observasi (Ani & Hardiyanti, 2023). Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

A. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian secara parsial dengan uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh individu (parsial) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Hayatun & Ernawati, 2022). Menurut Ghozali dalam (Hayatun & Ernawati, 2022) kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig, $< 0,05$ (hipotesis diterima), maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig, $> 0,05$ (hipotesis ditolak), maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

B. Uji F

Pengujian secara simultan dengan uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Hayatun & Ernawati, 2022).

Menurut Ghozali dalam (Hayatun & Ernawati, 2022) kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig, $< 0,05$ (hipotesis diterima), maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig, $> 0,05$ (hipotesis ditolak), maka variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

C. Koefisien Determinasi Parsial (R_2)

Menurut Ghozali dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) koefisien determinasi (R_2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R_2) adalah antara 0 sampai 1. Dalam menghitung besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan perhitungan dengan besaran yang disebut koefisien determinasi, yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan (R_2). Nilai koefisien determinasi (R_2) menggambarkan persentase pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan (Hayatun & Ernawati, 2022).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Identitas Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, yang berjumlah 37 orang responden. Jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir yang merupakan beberapa karakteristik yang dimiliki responden. Data dihasilkan dari penyebaran kuesioner, yang hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
1.	Laki-laki	14	62,2%
2.	Perempuan	23	37,8%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Penyebaran kuesioner, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diamati bahwa mayoritas tipe responden dalam penelitian ini adalah laki – laki, dengan jumlah sebanyak 14 orang (62,2%) dan perempuan dengan jumlah sebanyak 23 orang (37,8%).

Tabel IV. 2.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi (jumlah orang)	Persentasi(%)
1.	18-28 tahun	4	10,8%
2.	29-39 tahun	21	56,8%
3.	40-50 tahun	11	29,7%
4.	50-60 tahun	1	2,7%

5.	>60 tahun	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan penelitian memiliki usia yang berkisar 29 - 39 tahun. Hal ini dapat dilihat berdasarkan frekuensinya, yang berkisar sekitar 21 orang pegawai dengan persentase 56,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat mayoritas memiliki usia produktif.

Tabel IV. 3.

Distribusi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 tahun	2	5,4%
2.	6-10 tahun	21	56,8%
3.	11-15 tahun	11	29,7%
4.	16-20 tahun	2	5,4%
5.	>21 tahun	1	2,7%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lamanya bekerja responden dalam penelitian ini adalah 6 - 10 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 56,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat memiliki pengalaman kerja yang memadai dan menguasai bidangnya berdasarkan masa kerjanya.

Tabel IV. 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
1.	SMA/K	13	35,2%
2.	D3	10	27%
3.	S1	14	37,8%
4.	S2	0	0%
5.	S3	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini respondennya sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Strata (S1) sebanyak 14 orang dengan persentase 37,8%, dengan tingkat Diploma (D3) sebanyak 10 orang dengan persentase 27%, dan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang dengan persentase 35,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat sebagian besar memiliki tingkat pendidikan yang baik.

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini merupakan hasil penyajian skor jawaban kuesioner yang telah disebarkan adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 5
Skor Angket Variabel X1 (Kepemimpinan)

No. Per	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	24,3%	23	62,2%	3	8,1%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
2	14	37,8%	19	51,4%	2	5,4%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
3	14	37,8%	17	45,9%	4	10,8%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
4	11	29,7%	24	64,9%	1	2,7%	0	0,0%	1	2,7%	37	100%
5	8	21,6%	23	62,2%	4	10,8%	1	2,7%	1	2,7%	37	100%

6	10	27,0%	22	59,5%	4	10,8%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
7	12	32,4%	20	54,1%	3	8,1%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
8	13	35,1%	16	43,2%	5	13,5%	3	8,1%	0	0,0%	37	100%
9	16	43,2%	13	35,1%	7	18,9%	0	0,0%	1	2,7%	37	100%
10	12	32,4%	19	51,4%	5	13,5%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%

Sumber : Data diolah, 2024

1. Jawaban tentang atasan saya selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,2%.
2. Jawaban tentang atasan saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengambil keputusan, sebagian besar menjawab setuju sebesar 51,4%.
3. Jawaban tentang atasan saya selalu memberi instruksi kerja dengan jelas, sebagian besar menjawab setuju sebesar 45,9%.
4. Jawaban tentang atasan saya selalu memberikan instruksi tanpa menyinggung bawahannya, sebagian besar menjawab setuju sebesar 64,9%.
5. Jawaban tentang saat mendelegasikan wewenang, atasan saya tetap menciptakan hubungan yang menyenangkan, sebagian besar menjawab setuju sebesar 62,2%.
6. Jawaban tentang saya merasa bisa mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan atasan, sebagian besar menjawab setuju sebesar 59,5%.
7. Jawaban tentang atasan saya selalu menerima saran/kritik yang diberikan pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebesar 54,1%.
8. Jawaban tentang saya merasa komunikasi antara atasan dan bawahan selalu baik, sebagian besar menjawab setuju sebesar 43,2%.
9. Jawaban tentang atasan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melanggar, sebagian besar menjawab sangat setuju sebesar 43,2%.
10. Jawaban tentang sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, sebagian besar menjawab setuju sebesar 51,4%.

Tabel IV. 6
Skor Angker Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No. Per	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	43,2%	18	48,6%	0	0,0%	3	8,1%	0	0,0%	37	100%
2	8	21,6%	26	70,3%	2	5,4%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
3	14	37,8%	16	43,2%	5	13,5%	1	2,7%	1	2,7%	37	100%
4	15	40,5%	19	51,4%	0	0,0%	3	8,1%	0	0,0%	37	100%
5	12	32,4%	19	51,4%	5	13,5%	0	0,0%	1	2,7%	37	100%
6	17	45,9%	15	40,5%	3	8,1%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
7	14	37,8%	21	56,8%	1	2,7%	0	0,0%	1	2,7%	37	100%
8	18	48,6%	15	40,5%	3	8,1%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
9	14	37,8%	16	43,2%	5	13,5%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
10	11	29,7%	21	56,8%	3	8,1%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%

Sumber : Data diolah, 2024

1. Jawaban tentang penerangan/cahaya di tempat kerja saya sudah cukup baik, sebagian besar menjawab setuju sebesar 48,6%.
2. Jawaban tentang sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik, sebagian besar menjawab setuju sebesar 70,3%.
3. Jawaban tentang tidak ada bau yang tidak sedap diruang kerja saya, sebagian besar menjawab setuju sebesar 43,2%.
4. Jawaban tentang tempat kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa, sebagian besar menjawab setuju sebesar 51,4%.
5. Jawaban tentang warna cat dinding dan perabotan di ruang kerja sudah selaras sehingga nyaman dipandang, sebagian besar menjawab setuju sebesar 51,4%.
6. Jawaban tentang di tempat kerja saya tidak ada kebisingan yang mengganggu saat bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebesar 45,9%.
7. Jawaban tentang fasilitas kerja di tempat kerja saya sudah cukup lengkap seperti toilet, masjid dan tempat paker, sebagian besar menjawab setuju sebesar 56,8%.

8. Jawaban tentang fasilitas kerja seperti PC, mesin fotocopy dan printer sudah cukup lengkap, sebagian besar menjawab sangat setuju sebesar 48,6%.
9. Jawaban tentang saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan saya, sebagian besar menjawab setuju sebesar 43,2%.
10. Jawaban tentang saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, sebagian besar menjawab setuju sebesar 56,8%.

Tabel IV. 7

Skor Angket Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No. Per	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	10,8%	26	70,3%	5	13,5%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
2	12	32,4%	19	51,4%	2	5,4%	3	8,1%	1	2,7%	37	100%
3	12	32,4%	20	54,1%	3	8,1%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
4	16	43,2%	18	48,6%	1	2,7%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
5	14	37,8%	15	40,5%	7	18,9%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
6	9	24,3%	25	67,6%	2	5,4%	1	2,7%	0	0,0%	37	100%
7	11	29,7%	22	59,5%	2	5,4%	2	5,4%	0	0,0%	37	100%
8	9	24,3%	20	54,1%	3	8,1%	5	13,5%	0	0,0%	37	100%
9	15	40,5%	19	51,4%	2	5,4%	0	0,0%	1	2,7%	37	100%
10	14	37,8%	15	40,5%	6	16,2%	1	2,7%	1	2,7%	37	100%

Sumber : Data diolah, 2024

1. Jawaban tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti, sebagian besar menjawab setuju sebesar 70,3%
2. Jawaban tentang saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebesar 51,4%.
3. Jawaban tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian besar menjawab setuju sebesar 54,1%.

4. Jawaban tentang saya bekerja dengan efektif dan efisien, sebagian besar menjawab setuju sebesar 48,6%.
5. Jawaban tentang saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya, sebagian besar menjawab setuju sebesar 40,5%.
6. Jawaban tentang saya siap menerima resiko atas apa yang saya lakukan dan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan, sebagian besar menjawab setuju sebesar 67,6%.
7. Jawaban tentang saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan saya, sebagian besar menjawab setuju sebesar 59,5%.
8. Jawaban tentang saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya, sebagian besar menjawab setuju sebesar 54,1%.
9. Jawaban tentang saya siap membantu kerja lain yang memiliki banyak tugas tanpa menunggu perintah dari atasan, sebagian besar menjawab setuju sebesar 51,4%.
10. Jawaban tentang saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebagian besar menjawab setuju sebesar 40,5%

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Dalam menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan rumus korelasi product moment pearson correlation, dengan taraf signifikansi 0,05. Kemudian dengan degree of freedom ($df = n-2$) dimana n adalah jumlah sampel, jadi $df = 37 - 2 = 35$ adalah 0,325. Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka data tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel IV. 8.
Hasil Uji Validitas X1 (Kepemimpinan)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,772	0,325	Valid
X1.2	0,666	0,325	Valid
X1.3	0,619	0,325	Valid
X1.4	0,750	0,325	Valid
X1.5	0,710	0,325	Valid
X1.6	0,699	0,325	Valid
X1.7	0,700	0,325	Valid
X1.8	0,748	0,325	Valid
X1.9	0,720	0,325	Valid
X1.10	0,662	0,325	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel IV. 9.
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,742	0,325	Valid
X2.2	0,716	0,325	Valid
X2.3	0,823	0,325	Valid
X2.4	0,732	0,325	Valid
X2.5	0,743	0,325	Valid
X2.6	0,742	0,325	Valid
X2.7	0,669	0,325	Valid
X2.8	0,665	0,325	Valid
X2.9	0,705	0,325	Valid
X2.10	0,833	0,325	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel IV. 10.
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,657	0,325	Valid
Y.2	0,855	0,325	Valid
Y.3	0,607	0,325	Valid
Y.4	0,622	0,325	Valid
Y.5	0,694	0,325	Valid
Y.6	0,789	0,325	Valid
Y.7	0,772	0,325	Valid
Y.8	0,670	0,325	Valid
Y.9	0,589	0,325	Valid
Y.10	0,741	0,325	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Uji Validitas dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat dilihat 3 variabel yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan valid, karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,325 atau nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} .

4.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila nilainya lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 11.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	10	0,887	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,906	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,885	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa setiap variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

4.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas untuk menunjukkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dapat dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel IV. 12.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64707543
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.072
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,89 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan software SPSS.

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel IV. 13.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.246	4.061
	Lingkungan kerja	.246	4.061

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,246 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $4,061 < 10$, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam

model regresi. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah , jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel IV. 14.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.090	2.133		-.511	.613
Kepemimpinan	-.054	.101	-.176	-.532	.598
Lingkungan kerja	.126	.096	.432	1.308	.200

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil signifikansi pada variabel kepemimpinan menghasilkan nilai 0,598 dan hasil signifikansi pada variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai 0,200. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan mengetahui arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan positif atau negatif untuk meramalkan nilai dari variabel terikat, apakah nilai variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel IV. 15.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.612	3.406		1.060	.296
Kepemimpinan	.388	.162	.384	2.393	.022
Lingkungan kerja	.510	.154	.532	3.316	.002

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,612 + 0,388 X_1 + 0,510 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diambil kesimpulan :

1. Nilai konstanta (a)

Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 3,612 jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja diabaikan atau dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 3,612.

2. Koefisien regresi untuk X_1 (Kepemimpinan)

Koefisien X_1 sebesar 0,388, artinya setiap terjadi peningkatan dengan nilai sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,388 (38,8%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan dengan nilai sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,388 (38,8%).

3. Koefisien regresi untuk X_2 (Lingkungan Kerja)

Koefisien X_2 dengan nilai sebesar 0,510, artinya setiap terjadi peningkatan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,510 (51%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan dengan nilai sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,510 (51%).

Berdasarkan pada uraian diatas, dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

4.5. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial (satu per satu) mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika besarnya nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien regresi sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Berikut tabel uji t yang dianalisis secara parsial :

Tabel IV. 16
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.612	3.406		1.060	.296
	Kepemimpinan	.388	.162	.384	2.393	.022
	Lingkungan kerja	.510	.154	.532	3.316	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

Mencari t tabel :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (\alpha/2 : df = n - k - 1) \\ &= (0,05/2 : 37 - 2 - 1) \\ &= (0,025 : 34) \end{aligned}$$

$$T \text{ tabel} = 2,032$$

Dengan $\alpha = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 34, maka dihasilkan t tabel 2,032

Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pada tabel diatas t hitung memperoleh nilai sebesar $2,393 > t$ tabel dengan nilai sebesar 2,032 dan signifikan variabel kepemimpinan dengan nilai sebesar $0,022 < 0,05$. Berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

b. Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Pada tabel di atas t hitung memperoleh nilai sebesar $3,316 > t$ tabel dengan nilai sebesar 2,032 dan signifikan variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar $0,002 < 0,05$. Berarti lingkungan kerja memberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel IV. 17
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.721	2	459.360	61.915	.000 ^b
	Residual	252.252	34	7.419		
	Total	1170.973	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan pada tabel di atas maka dapat diperoleh F hitung dengan nilai sebesar 61,915 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Df 1 = k \text{ (jumlah variabel bebas)} = 2$$

$$\begin{aligned} Df 2 &= n-k-1 \\ &= 37 - 2 - 1 \\ &= 34 \end{aligned}$$

$$F \text{ tabel} = 3,28$$

Dengan demikian diperoleh nilai F hitung sebesar $61,915 > F$ tabel dengan nilai sebesar 3,28 dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi yang sudah ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Sehingga kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4.6. Uji Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Tujuan pengujian ini adalah melihat seberapa jauh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki ukuran dengan rentang nilai 0 hingga 1. Jika nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen memiliki kemampuan yang besar dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, Jika mendekati 0, maka variabel independen memiliki kemampuan yang cenderung kecil untuk menjelaskan variabel terikat. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu : 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna).

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV. 18

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.707	3.08836

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan nilai R Square pada tabel diatas sebesar 0,715 atau 71,5%. Yang menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,715 atau 71,5%

Tabel IV. 19**Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.741	2.90185

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan nilai R Square pada tabel diatas sebesar 0,748 atau 74,8%. Yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,748 atau 74,8%

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV. 20.**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.772	2.724

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

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,785 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai adalah 78,5%, Sementara sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar $2,393 > t$ tabel sebesar $2,032$ dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,022 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi dari jawaban responden mengenai kepemimpinan, dapat diketahui bahwa kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan akan membuat pegawai menjadi lalai dalam bekerja dan pegawai merasa kurang diperhatikan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa memberikan dorongan, semangat, dukungan dan arahan kepada bawahannya, sehingga kinerja pegawai bisa optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Arasyid & Utama, 2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan secara parsial.

4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar $3,316 > t$ tabel sebesar $2,032$ dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi dari jawaban responden mengenai lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa fasilitas peralatan kerja yang digunakan masih kurang memadai, karna kurangnya fasilitas tersebut kerap kali membuat

pegawai menjadi lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh karena itu instansi perlu lebih memperhatikan fasilitas yang digunakan dalam menunjang aktivitas pekerjaan, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Kesek et al., 2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur.

4.7.3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari F hitung sebesar $61,915 > F$ tabel sebesar $3,28$ dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu $0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang artinya bahwa variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi dari jawaban responden dapat dilihat bahwa dengan dukungan pimpinan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai pegawai akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Karena jika pegawai bekerja di lingkungan kerja yang nyaman tetapi didukung oleh pemimpin mereka dalam melaksanakan tugas, pegawai hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman tetapi tidak melakukan tugas dengan baik karena tidak ada dukungan dari pemimpin mereka atau sebaliknya. Dengan dukungan dari pimpinan dan fasilitas yang memadai serta lingkungan yang nyaman akan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Arasyid & Utama, 2024) yang menyebutkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

4.8. Implikasi Penelitian

4.8.1. Implikasi Teoritis

Dari pembahasan diatas, peneliti mengetahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemimpin yang tepat dapat meningkatkan kinerja sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan semangat kepada bawahan maupun dirinya sendiri. Selain itu lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

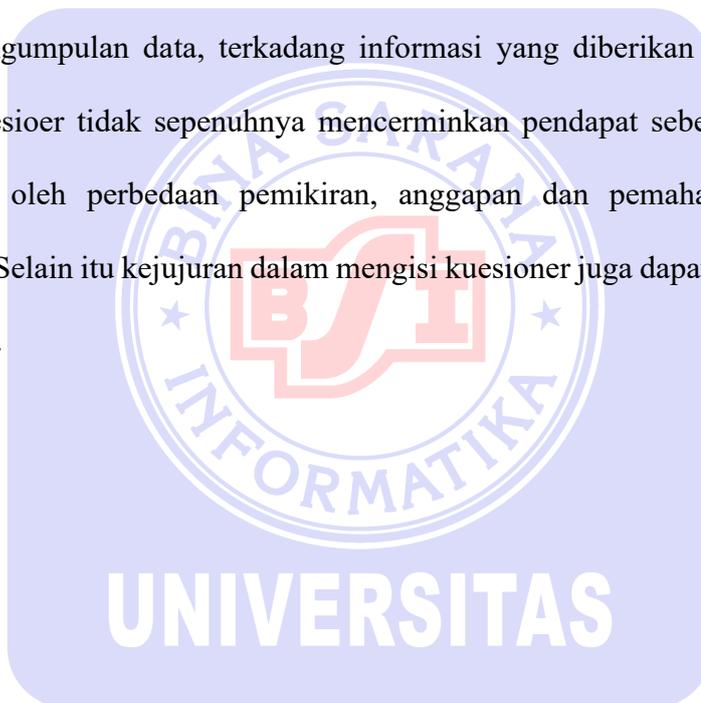
4.8.2. Implikasi Praktis

Penelitian ini dapat membantu instansi dalam mengevaluasi manajemen SDM untuk mengidentifikasi adanya masalah sehingga dapat segera melakukan perbaikan dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan.

4.9. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti berikutnya untuk mencapai hasil penelitian yang lebih optimal. Beberapa masalah yang membatasi penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penting untuk diakui bahwa masih ada banyak variabel lain di luar cakupan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Selama pengumpulan data, terkadang informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioer tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman di antara responden. Selain itu kejujuran dalam mengisi kuesioner juga dapat mempengaruhi hal tersebut.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, maka peneliti dapat mengambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t sebesar $2,393 > 2,032$ dan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t sebesar $3,316 > 2,032$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
3. Berdasarkan hasil uji F sebesar $61,915 > 3,28$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

5.2. Saran

Setelah dikemukakannya beberapa kesimpulan, berdasarkan penelitian pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, maka terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan, yaitu :

1. Dari segi kepemimpinan, adapun saran untuk Kantor Kecamatan Bekasi Barat yaitu pemimpin sebisa mungkin bisa mendorong pegawai agar bekerja dengan semangat dan mengawasi pegawai dengan ketat agar tidak lalai dan pegawai merasa diperhatikan.
2. Dari segi lingkungan kerja, adapun saran untuk Kantor Kecamatan Bekasi Barat yaitu lingkungan kerja seperti fasilitas peralatan kerja perlu lebih diperhatikan, karena dengan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.
3. Dari segi kinerja, Adapun saran untuk Kantor Kecamatan Bekasi Barat yaitu instansi perlu menambah sumber daya manusia khususnya ASN, agar pekerjaan tidak dibebankan kepada pegawai non ASN dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan variabel lain yang belum diteliti seperti kompensasi, produktivitas, komunikasi dan sebagainya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang memiliki pengaruh lebih besar dan dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani, F. H., & Hardiyanti, W. (2023). Pengaruh Likuiditas, Ukuran Perusahaan, Leverage, dan Profitabilitas terhadap Manajemen Laba. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(12), 6416–6429. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i12.14108>
- Arasyid, R. I., & Utama, R. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia. *Jurnal Best*, 2(1), 37–46.
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 53–66. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Arwin, A., Yuliana, Y., & Elika, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri. *Jurnal Ilmiah BISMA Cendikia*, 1(2), 60–66.
- Azizah, N. N., Taufiq, A., & Suhidarno, H. (2023). Kepemimpinan Camat Gondang dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Tahun 2020-2021. *JIAN-Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 7(2), 34–39. <https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JIAN/article/view/667%0Ahttps://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JIAN/article/download/667/481>
- Cahyati, E., Sardiyono, S., & Siaga, E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas Utara*. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.29>
- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 253–260. <https://doi.org/10.37531/yume.322.563>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Imania, K. A., & Bariah, S. K. (2019). Rancangan Pengembangan Instrumen Penilaian Pembelajaran Berbasis Daring. *Jurnal Petik*, 5(1), 31–47. <https://doi.org/10.31980/jpetik.v5i1.445>

- Kesek, J., Mangangantung, J. M., Sumilat, J. M., & Manado, U. N. (2024). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Amurang Timur*. 6(2), 1562–1574.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV BUDI UTAMA.
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif). In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Mulyadi, H. (2014). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 302–310.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Oktariansyah, O., & Usman, B. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5099>
- Pradana, M. R. A., & Agung, M. A. (2021). Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 24–36.
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>

- Riyanto, A., & Arini, D. P. (2021). Analisis Deskriptif Quarter-Life Crisis Pada Lulusan Perguruan Tinggi Universitas Katolik Musi Charitas. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 12–19. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3316>
- Sahabuddin STAI Rakha Amuntai, M., Selatan, K., & STAI Rakha Amuntai, S. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 2(Februari), 102–112.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78–86. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Thomassawa, R. (2020). Pembinaan Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja pada Kanor Lurah Gebangrejo Barat Kecamatan Poso Kota. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 13(1), 52–64.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>



UNIVERSITAS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200500
Nama Lengkap : Ismail Noto Wijoyo
Tempat Tanggal Lahir : Bekasi, 02 Februari 1999
Alamat Lengkap : Gg. Amilin I Rt.02/ Rw.012, No.33, Kelurahan
Kranji, Kecamatan Bekasi Barat, Kode pos 17135

II. Pendidikan

1. SD Negeri Kranji XI Kota Bekasi, lulus tahun 2010
2. SMP Negeri 13 Kota Bekasi, lulus tahun 2013
3. SMK Negeri 1 Kota Bekasi, lulus tahun 2016

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi/Pekerjaan

1. PKL di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah selama 3 bulan (01 Agustus s/d 31 Oktober 2022)



Jakarta, 01 Juli 2024

(Ismail Noto Wijoyo)

SURAT KETERANGAN RISET



PEMERINTAH KOTA BEKASI KECAMATAN BEKASI BARAT

Jl. Raya Bintara No. 4 Bintara Bekasi, Jawa Barat
Telp. (021) 8847261 Fax. (021) 8847261 Website : <https://kec-bekasibarat.bekasikota.go.id/>

Bekasi, 08 Juli 2024

Nomor : 400 / 1414 - Kc.BB.TU
Sifat : Biasa
Lamp : 1 (satu) lembar
Hal : Surat Keterangan selesai Riset/PKL

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIDWAN AS, S.H., M.Si
NIP : 19691030 200312 1 005
Pangkat/gol : Pembina Tingkat I / IV.b
Jabatan : CAMAT BEKASI BARAT

Dengan ini menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : ISMAIL NOTO WIJOYO
NIM : 64200500
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah menyelesaikan Riset/PKL pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat pada Tanggal 01 Juli 2024 dan yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.


CAMAT BEKASI BARAT
RIDWAN AS, S.H., M.Si.
★ Pembina Tingkat I / IV.b
NIP. 19691030 200312 1 005

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Bab 1 - 5 Ismail_Manajemen (1).docx

ORIGINALITY REPORT

19%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

19%
PUBLICATIONS

16%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
2	eprints.unpam.ac.id Internet Source	2%
3	journal.stmikjayakarta.ac.id Internet Source	2%
4	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	1%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	1%
7	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
9	Submitted to Houston Community College Student Paper	1%

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran A1. Kisi-kisi Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Bersama dengan ini saya, Ismail Noto Wijoyo Mahasiswa Manajemen S1 Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian saya dengan judul “*PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT*”. Saya mohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah seluruh pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum memulai menjawabnya.
3. Pilihlah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Setiap responden hanya memilih satu jawaban saja.

Keterangan Skor Penilaian :

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

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Variabel Kepemimpinan					
	Kemampuan analitis					
1	Atasan saya selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan					
2	Atasan saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengambil keputusan					
	Keterampilan berkomunikasi					
3	Atasan saya selalu memberi instruksi kerja dengan jelas					
4	Atasan saya selalu memberikan instruksi tanpa menyinggung bawahannya					
	Keberanian					
5	Saat mendelegasikan wewenang, atasan saya tetap menciptakan hubungan yang menyenangkan					
6	Saya merasa bisa mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan atasan					
	Kemampuan mendengar					
7	Atasan saya selalu menerima saran/kritik yang diberikan pegawai					
8	Saya merasa komunikasi antara atasan dan bawahan selalu baik					
	Ketegasan					
9	Atasan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melanggar					
10	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar					

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Variabel Lingkungan Kerja						
	Pencahayaan					
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja saya sudah cukup baik					
	Sirkulasi ruang kerja					
2	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik					
3	Tidak ada bau yang tidak sedap di ruang kerja saya					
	Tata letak ruang					
4	Tempat kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa					
	Dekorasi					
5	Warna cat dinding dan perabotan di ruang kerja sudah selaras sehingga nyaman dipandang					
	Kebisingan					
6	Di tempat kerja saya tidak ada kebisingan yang mengganggu saat bekerja					
	Fasilitas					
7	Fasilitas kerja di tempat kerja saya sudah cukup lengkap seperti toilet, masjid dan tempat parkir					
8	Fasilitas kerja seperti PC, mesin fotocopy dan printer sudah cukup lengkap					
	Hubungan dengan pimpinan					
9	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan saya					
	Hubungan dengan sesama rekan kerja					
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Variabel Kinerja						
	Kualitas kerja					
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
	Kuantitas kerja					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya bekerja dengan efektif dan efisien					
	Tanggung jawab					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
6	Saya siap menerima resiko atas apa yang saya lakukan dan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan					
	Kerjasama					
7	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan saya					
8	Saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya					
	Inisiatif					
9	Saya siap membantu rekan kerja lain yang memiliki banyak tugas tanpa menunggu perintah dari atasan					
10	Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

Lampiran B1. Tabulasi Data Penelitian

1. Kepemimpinan

No.	KEPEMIMPINAN (X1)										Jml
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
3	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	42
6	3	2	5	4	2	5	5	3	4	5	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
11	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	31
14	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
16	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	46
17	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
19	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	41
20	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	41
21	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	17
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
24	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	41
25	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	41
26	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	42
27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
29	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	41
30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
33	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
34	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
35	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	41
36	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
37	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	31

2. Lingkungan Kerja

No.	LINGKUNGAN KERJA (X2)										Jml
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
3	5	3	5	4	3	3	5	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	41
6	5	4	2	4	3	5	5	4	2	3	37
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
10	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
11	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
12	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
13	2	4	3	2	4	3	4	3	3	2	30
14	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	40
15	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
16	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
19	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
20	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	43
21	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17
22	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
23	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
24	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	39
25	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
26	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	46
27	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
28	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
29	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
32	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
33	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
34	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
35	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
36	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
37	2	3	3	2	4	2	4	4	3	3	30

3. Kinerja Pegawai

No.	KINERJA PEGAWAI (Y)										Jml
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
3	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
6	4	2	5	2	3	4	3	5	5	2	35
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
9	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
11	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	2	2	4	4	4	3	2	2	4	3	30
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
16	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
19	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	40
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
21	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	17
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
23	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
24	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	36
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
26	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	42
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
28	5	5	3	5	3	4	4	3	4	5	41
29	3	4	4	5	3	4	4	3	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	41
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
33	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	42
34	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	41
35	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	43
36	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
37	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	31

Lampiran C1. Google Form



KUESIONER PENELITIAN : 'Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Bersama dengan ini saya, Ismail Noto Wijoyo Mahasiswa Manajemen S1 Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian saya dengan judul *"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT"*. Saya mohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiannya. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih

ismailnotowijoyo@gmail.com [Ganti akun](#)
Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama *

Jawaban Anda _____

Jenis Kelamin *

Laki-laki
 Perempuan

Usia *

18-28 tahun
 29-39 tahun
 40-50 tahun
 50-60 tahun
 > 60 tahun

Pendidikan terakhir *

SMA/KB
 D3
 S1
 S2
 S3

Lama bekerja *

1-5 tahun
 6-10 tahun
 11-15 tahun
 16-20 tahun
 > 21 tahun

[Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.
Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) [Perawatan Layanan](#) [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

1. Atasan saya selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

2. Atasan saya memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengambil keputusan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

3. Atasan saya selalu memberi instruksi kerja dengan jelas *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

4. Atasan saya selalu memberikan instruksi tanpa menyinggung bawahannya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

5. Saat mendelagaskan wewenang, atasan saya tetap menciptakan hubungan yang menyenangkan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

6. Saya merasa bisa mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan atasan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

7. Atasan saya selalu menerima saran/kritik yang diberikan pegawai *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

8. Saya merasa komunikasi antara atasan dan bawahan selalu baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

9. Atasan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melanggar *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

10. Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

<p>1. Penerangan/cahaya ditempat kerja saya sudah cukup baik *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>2. Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>2. Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>3. Tidak ada bau yang tidak sedap diruang kerja saya *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>4. Tempat kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>4. Saya bekerja dengan efektif dan efisien *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>5. Warna cat dinding dan perabotan diruang kerja sudah selaras sehingga nyaman dipandang *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>5. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>6. Ditempat kerja saya tidak ada kebisingan yang mengganggu saat bekerja *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>6. Saya siap menerima resiko atas apa yang saya lakukan dan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>7. Fasilitas kerja ditempat kerja saya sudah cukup lengkap seperti toilet, masjid dan tempat parkir *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>7. Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan saya *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>8. Fasilitas kerja seperti PC, mesin fotocopy dan printer sudah cukup lengkap *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>8. Saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>9. Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan saya *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>9. Saya siap membantu rekan kerja lain yang memiliki banyak tugas tanpa menunggu perintah dari atasan *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>10. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>	<p>10. Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Sangat Tidak Setuju <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Sangat Setuju</p>
<p>Kembali Berikutnya Kosongkan formulir</p>	<p>Kembali Kirim Kosongkan formulir</p>

Lampiran D1. Lampiran Output SPSS

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations

		KP_1	KP_2	KP_3	KP_4	KP_5	KP_6	KP_7	KP_8	KP_9	KP_10	KP_total
KP_1	Pearson Correlation	1	.597**	.434**	.537**	.496**	.523**	.509**	.570**	.550**	.235	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.001	.002	.001	.001	.000	.000	.161	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_2	Pearson Correlation	.597**	1	.199	.549**	.603**	.411*	.221	.448**	.445**	.231	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.237	.000	.000	.011	.189	.005	.006	.169	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_3	Pearson Correlation	.434**	.199	1	.264	.406*	.446**	.516**	.537**	.145	.407*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.007	.237		.114	.013	.006	.001	.001	.393	.012	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_4	Pearson Correlation	.537**	.549**	.264	1	.595**	.605**	.384*	.397*	.561**	.453**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.114		.000	.000	.019	.015	.000	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_5	Pearson Correlation	.496**	.603**	.406*	.595**	1	.292	.345*	.441**	.401*	.405*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.013	.000		.080	.037	.006	.014	.013	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_6	Pearson Correlation	.523**	.411*	.446**	.605**	.292	1	.427**	.340*	.572**	.395*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.006	.000	.080		.008	.040	.000	.016	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_7	Pearson Correlation	.509**	.221	.516**	.384*	.345*	.427**	1	.493**	.425**	.626**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001	.189	.001	.019	.037	.008		.002	.009	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_8	Pearson Correlation	.570**	.448**	.537**	.397*	.441**	.340*	.493**	1	.482**	.476**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.015	.006	.040	.002		.003	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_9	Pearson Correlation	.550**	.445**	.145	.561**	.401*	.572**	.425**	.482**	1	.446**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.393	.000	.014	.000	.009	.003		.006	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_10	Pearson Correlation	.235	.231	.407*	.453**	.405*	.395*	.626**	.476**	.446**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.161	.169	.012	.005	.013	.016	.000	.003	.006		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KP_total	Pearson Correlation	.772**	.666**	.619**	.750**	.710**	.699**	.700**	.748**	.720**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		LK_1	LK_2	LK_3	LK_4	LK_5	LK_6	LK_7	LK_8	LK_9	LK_10	LK_total
LK_1	Pearson Correlation	1	.535**	.493**	.741**	.311	.684**	.401*	.417*	.335*	.553**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.061	.000	.014	.010	.043	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_2	Pearson Correlation	.535**	1	.462**	.547**	.567**	.589**	.407*	.576**	.289	.442**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001		.004	.000	.000	.000	.012	.000	.083	.006	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_3	Pearson Correlation	.493**	.462**	1	.465**	.618**	.493**	.575**	.457**	.744**	.673**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.004	.000	.002	.000	.005	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_4	Pearson Correlation	.741**	.547**	.465**	1	.358*	.502**	.460**	.348*	.422**	.563**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.029	.002	.004	.035	.009	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_5	Pearson Correlation	.311	.567**	.618**	.358*	1	.508**	.468**	.551**	.519**	.578**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.061	.000	.000	.029		.001	.003	.000	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_6	Pearson Correlation	.684**	.589**	.493**	.502**	.508**	1	.357*	.461**	.335*	.553**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.001		.030	.004	.043	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_7	Pearson Correlation	.401*	.407*	.575**	.460**	.468**	.357*	1	.311	.492**	.463**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.014	.012	.000	.004	.003	.030		.061	.002	.004	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_8	Pearson Correlation	.417*	.576**	.457**	.348*	.551**	.461**	.311	1	.269	.600**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.005	.035	.000	.004	.061		.107	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_9	Pearson Correlation	.335*	.289	.744**	.422**	.519**	.335*	.492**	.269	1	.691**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.043	.083	.000	.009	.001	.043	.002	.107		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_10	Pearson Correlation	.553**	.442**	.673**	.563**	.578**	.553**	.463**	.600**	.691**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
LK_total	Pearson Correlation	.742**	.716**	.823**	.732**	.743**	.742**	.669**	.665**	.705**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		KJ_1	KJ_2	KJ_3	KJ_4	KJ_5	KJ_6	KJ_7	KJ_8	KJ_9	KJ_10	KJ_total
KJ_1	Pearson Correlation	1	.508**	.245	.291	.385*	.437**	.586**	.417*	.377*	.450**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.001	.144	.080	.019	.007	.000	.010	.021	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_2	Pearson Correlation	.508**	1	.353*	.570**	.578**	.709**	.745**	.485**	.306	.677**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.001		.032	.000	.000	.000	.000	.002	.066	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_3	Pearson Correlation	.245	.353*	1	.205	.314	.577**	.391*	.585**	.423**	.207	.607**
	Sig. (2-tailed)	.144	.032		.224	.058	.000	.017	.000	.009	.219	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_4	Pearson Correlation	.291	.570**	.205	1	.327*	.483**	.500**	.160	.357*	.491**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.224		.048	.002	.002	.344	.030	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_5	Pearson Correlation	.385*	.578**	.314	.327*	1	.339*	.464**	.597**	.237	.517**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.058	.048		.040	.004	.000	.157	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_6	Pearson Correlation	.437**	.709**	.577**	.483**	.339*	1	.605**	.402*	.583**	.489**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.002	.040		.000	.014	.000	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_7	Pearson Correlation	.586**	.745**	.391*	.500**	.464**	.605**	1	.495**	.214	.449**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.002	.004	.000		.002	.204	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_8	Pearson Correlation	.417*	.485**	.585**	.160	.597**	.402*	.495**	1	.187	.290	.670**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.000	.344	.000	.014	.002		.267	.082	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_9	Pearson Correlation	.377*	.306	.423**	.357*	.237	.583**	.214	.187	1	.514**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.021	.066	.009	.030	.157	.000	.204	.267		.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_10	Pearson Correlation	.450**	.677**	.207	.491**	.517**	.489**	.449**	.290	.514**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.219	.002	.001	.002	.005	.082	.001		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KJ_total	Pearson Correlation	.657**	.855**	.607**	.622**	.694**	.789**	.772**	.670**	.589**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

4. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.887	10

5. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.907	10

6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.885	10

7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64707543
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.072
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.090	2.133		-.511	.613
Kepemimpinan	-.054	.101	-.176	-.532	.598
Lingkungan kerja	.126	.096	.432	1.308	.200

a. Dependent Variable: ABS_RES

9. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepemimpinan	.246	4.061
Lingkungan kerja	.246	4.061

a. Dependent Variable: Kinerja

10. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.612	3.406		1.060	.296
	Kepemimpinan	.388	.162	.384	2.393	.022
	Lingkungan kerja	.510	.154	.532	3.316	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

11. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.721	2	459.360	61.915	.000 ^b
	Residual	252.252	34	7.419		
	Total	1170.973	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

12. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.612	3.406		1.060	.296
	Kepemimpinan	.388	.162	.384	2.393	.022
	Lingkungan kerja	.510	.154	.532	3.316	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

13. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.772	2.724

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

Lampiran E1. Tabel Uji R, Uji F dan Uji T

1. Tabel Uji R

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

2. Tabel Uji F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10

3. Tabel Uji T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	

Lampiran F1. Dokumentasi

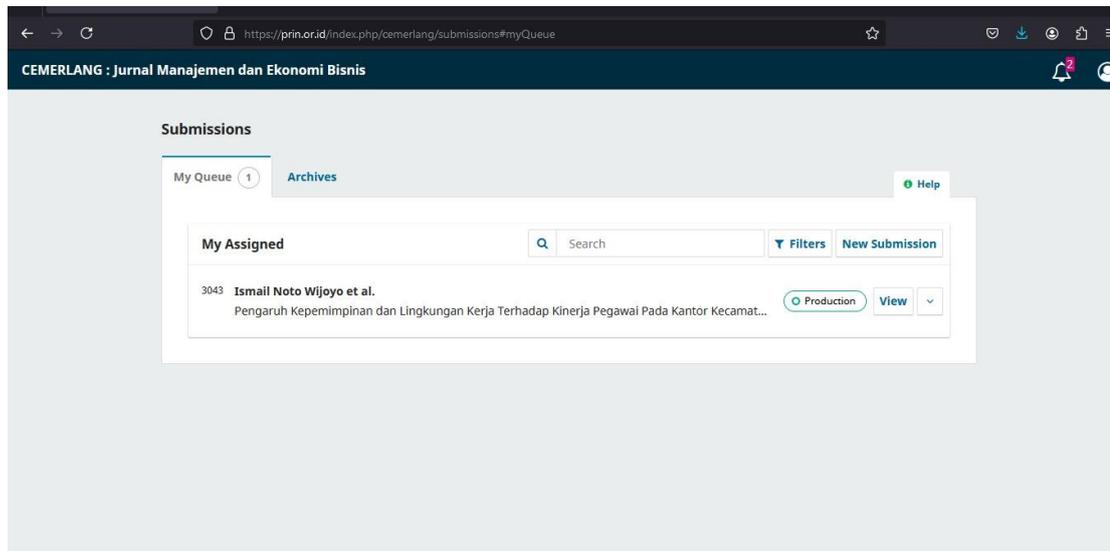


Gambar 1. Dokumentasi dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Ibu Farida Aryani



Gambar 2. Dokumentasi dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Ibu Farida Aryani

Lampiran G1. Submit Jurnal



Lampiran H1. Hasil Wawancara

TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN KEPALA SUBBAGIAN

Hari : Kamis, 20 Juni 2024
Tempat : Ruang Tata Usaha
Waktu : 14.10 – 14.40 WIB
Narasumber : Ibu Farida (Kasubbag)

Pertanyaan Wawancara

Kepemimpinan

- Peneliti** : Apakah pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan ?
Narasumber : Pemimpin selalu melibatkan bawahan saat mengambil jika sifatnya tidak rahasia, contohnya mutasi : saat terjadi mutasi pemimpin selalu melibatkan bawahan untuk mencari posisi yang pantas untuk pegawainya.
- Peneliti** : Apakah pimpinan bisa memberi instruksi kepada bawahannya dengan jelas ?
Narasumber : Kalo misalnya ada informasi yang kurang jelas bawahan langsung mengkomunikasikan langsung dengan atasan secara pribadi.
- Peneliti** : Apakah pimpinan bisa mendelegasikan wewenang dengan baik dan bawahan bisa mempertanggungjawabkannya ?
Narasumber : Ya, pemimpin selalu mendelegasikan wewenang dengan baik.
- Peneliti** : Apakah pimpinan bisa menerima saran dan kritik bawahannya ?
Narasumber : Kadang- kadang ada tergantung apa yang dikritik dan tergantung orangnya, biasanya atasan menerima kritikan yang disampaikan oleh bawahan sehingga atasan bisa mengevaluasi diri dan memperbaikinya dan atasan pun merasa senang karena bawahan masih memperhatikan atasannya.
- Peneliti** : Apakah pimpinan dapat memberikan tindakan yang tegas kepada bawahan yang tidak disiplin dan melanggar ?
Narasumber : Terkadang masih ada pimpinan yang kurang tegas dan kurang mengawasi pegawainya. Di instansi sendiri sudah ada aturan yaitu masuk kerja jam 07.30 dan klo lewat dari jam tersebut maka pegawai akan dikenakan potongan 1% dari gaji pokok per setengah jam dan jika satu hari penuh tidak masuk atau mangkir akan dikenakan potongan sebesar 5% dan juga jika ada pegawai yang lupa absen juga dikenakan sanksi yang sama dan jika ada karyawan yang sering telat instansi bukan hanya memberikan hukuman berupa potong gaji saja tetapi juga hukuman tertulis dan teguran secara lisan. Bahkan pegawai dapat di berhentikan atau PHK jika secara berturut-turut sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas.

Lingkungan kerja.

- Peneliti** : Apakah penerangan di lingkungan bekerja mendukung aktivitas pekerjaan ?
Narasumber : Penerangan di tempat kerja sudah cukup baik
- Peneliti** : Apakah sirkulasi udara di lingkungan kerja sudah cukup baik untuk mendukung aktivitas pekerjaan ?
Narasumber : Sirkulasi sudah cukup baik, tetapi terkadang ketika ada AC yang mati di salah satu divisi, instansi dapat menganganinya dengan cepat jika anggarannya tersedia.

3. **Peneliti** : Apakah tata letak (layout) di ruang kerja sudah tertata dengan rapi sehingga lebih leluasa dalam melakukan aktivitas kerja ?
Narasumber : Penempatan layout sudah cukup baik.
4. **Peneliti** : Apakah warna dinding dan perabotan diruang kerja sudah selaras untuk mendukung aktivitas kerja sehingga ruangan enak dipandang ?
Narasumber : untuk saat ini sudah bagus, tetapi sebelumnya warna cat tembok kurang baik dan tidak sinkron membuat suasana ruangan tidak enak dipandang tetapi sekarang sudah diperbaiki dan sudah bagus.
5. **Peneliti** : Apakah ada suara bising diruang kerja yang mengganggu aktivitas pekerjaan ? **Narasumber** : tidak ada suara bising di tempat kerja.
6. **Peneliti** : Apakah fasilitas kerja seperti PC, mesin fotocopy, toilet, tempat parkir sudah cukup memadai ?
Narasumber : Instansi belum memiliki fasilitas peralatan seperti mesin fotocopy tetapi instansi mengantisipasinya dengan menggunakan jasa fotocopy diluar instansi terutama jika harus memfocopy dokumen yang cukup tebal dan kebetulan instansi sudah bekerjasama dengan pihak penyedia jasa fotocopy, jadi ketika ada berkas atau dokumen yang butuh difocopy maka langsung diserahkan ke penyedia tersebut.
7. **Peneliti** : Apakah komunikasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik dalam mendukung aktivitas kerja ?
Narasumber : komunikasi berjalan dengan baik.
8. **Peneliti** : Apakah komunikasi sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik dalam mendukung aktivitas kerja?
Narasumber : Tidak ada permasalahan dan komunikasi terjalin dengan baik.

Kinerja Pegawai

1. **Peneliti** : Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai ?
Narasumber : Instansi masih kekurangan SDM, yang seharusnya pekerjaan itu di lakukan oleh ASN dan yang harusnya ASN yang dibutuhkan di Bidang Tata Usaha adalah 3 pegawai ASN tetapi ASN yang tersedia hanya 1 orang. Jadi ketika ada pekerjaan yang seharusnya dibebankan kepada ASN lalu pekerjaan tersebut dibebankan kepada non ASN.
2. **Peneliti** : Apakah jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan ?
Narasumber : Pekerjaan selalu diselesaikan sesuai target, karena kalau tidak tuntas maka akan ditegur oleh atasan agar pekerjaan tersebut segera dituntaskan. Bahkan ketika ada pekerjaan yang penting atasan selalu memantau pekerjaan tersebut agar pekerjaan tersebut cepat selesai
3. **Peneliti** : Apakah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang diberikan ?
Narasumber : Ya, pegawai selalu menjejakan pekerjaan tepat waktu.
4. **Peneliti** : Apakah pegawai dapat bekerjasama dengan baik dalam melakukan tugas yang diberikan ?
Narasumber : Ya, pegawai dapat bekerjasama dengan baik
5. **Peneliti** : Ketika ada pekerjaan yang menumpuk apakah rekan kerja selalu berinisiatif membantu dalam menyelesaikan tugas tersebut ?
Narasumber : Pegawai selalu berinisiatif untuk membantu rekannya ketika ada pekerjaan yang menumpuk, sehingga pekerjaan lebih mudah selesai