



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan  
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**DHEA MEIDARI**

NPM. 1715310138

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DHEA MEIDARI  
NPM : 1715310138  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL.

MEDAN, 16 DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHAKRAM RITONGA, B.A., M.Sc.M) (DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kr.)



PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si.)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N

PERSETUJUAN SKRIPSI

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

NAMA : DHEA MEIDARI  
NPM : 1715310138  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL.

MEDAN, 16 DESEMBER 2021

KETUA

(FMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA-I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA-II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

ANGGOTA-III

(CAHYO PRAMONO, SE., M.M)

ANGGOTA-IV

(ELI DEI VI YANTI, SE., M.M)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhea Meidari  
NPM : 1715310138  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

dan, 16 Desember 2021

  
T 62FAJXE32480541 (Dhea Meidari)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhea Meidari  
NPM : 1715310138  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : BTN Suka Maju Indah Blok H-2

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 16 Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan



(Dhea Meidari)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : dhea meidari  
 Tempat/Tgl. Lahir : tangerang / 00 0000  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310138  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 144 SKS, IPK 3.70  
 Nomor Hp : 0895366413103

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, dan PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SUNGGAL

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL

catatan Yang Tidak Perlu



Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 25 Agustus 2021

Pemohon,

( Dhea Meidari )

Tanggal : 20 Agustus 2021

Ditahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn )

Tanggal : 23 Maret 2021

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Samrin, SE., MM )

Tanggal : 29 Agustus 2021

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : 30 Maret 2021

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

( Surya Asih, SE., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DHEA MEIDARI  
NPM : 1715310138  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 April 2021	Acc	Disetujui	
01 November 2021	Pastikan kembali : Bab I : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. Bab II. - Penelitian terdahulu minimal 10 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teornya dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap variabel. Bab III : - Pastikan seluruh uji yang dilakukan sudah dimasukkan. Untuk Bab IV dan Bab V : Bab IV : - bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. - bagian B: (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis dan menjawab masalah masalah yang diidentifikasi. Bab V, - Kesimpulan didasarkan pada pengujian hypotesis dan sinkron dengan hasil pembahasan - bagian B (Saran) agar memberi solusi terhadap fenomena masalah yang ada dan bersifat konkrit	Revisi	
03 November 2021	ACC sidang	Disetujui	
10 Januari 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Januari 2022  
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DHEA MEIDARI  
NPM : 1715310138  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Agustus 2021	Baik...acc untuk seminar proposal., silakan mendaftar..	Revisi	
21 Agustus 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
23 November 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
10 Januari 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Januari 2022  
Dosen Pembimbing,



Surya Asih, SE., M.Si

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Kitonga, BA, MSc

No. Dokumen : PA-I/JMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
------------------------------	-------------	-----------------------

### Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/26/2021 2:48:22 PM

Analyzed document: DHEA MEIDARI\_1715310138\_MANAJEMEN.docx. Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

1. Comparison Prarat Rewrite 2. Detected language: Id

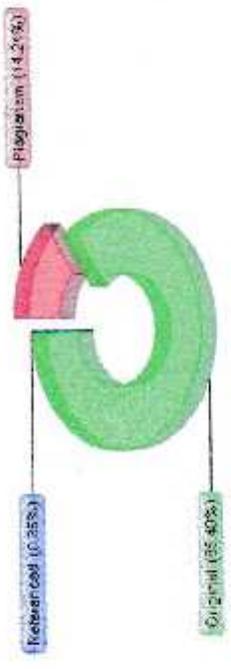
3. Check type: Internet Check

(foo\_and\_bar\_string) [tee\_and\_enc\_value]



Detected document body analysis

4. Similarity chart



5. Distribution graph





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 890/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : dhea meidari  
L.P.M. : 1715310138  
Tingkat/Semester : Akhir  
Keahlian : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

sehwasannya terhitung sejak tanggal 15 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 November 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Prof. Rahmad Budi Utomo, ST, M. Kom

No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 November 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempal

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dhea meidari  
 Tempat/Tgl. Lahir : tangerang / 08/05/1998  
 Nama Orang Tua : RONI ISKANDAR  
 N. P. M : 1715310138  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 0895366413103  
 Alamat : BTN. Suka Maju Indah Blok F-2

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Di setujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



dhea meidari  
 1715310138

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

---

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Kinerja yang baik pada pegawai dapat dilihat dari kemampuan seorang pegawai dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal yang dapat memberikan pencapaian target sesuai dengan tujuan dari organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Analisis yang digunakan yaitu analisis asosiatif, metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sunggal yang berjumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel secara *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 responden. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2) Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 4) Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai *Adjusted R square* 0,839 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,839 (83,9%) Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 16,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

---

*Human resources are the main component of an organization that becomes an active planner and actor in every organizational activity. Good performance in employees can be seen from the ability of an employee to understand and complete the tasks given to him so that in his work he gets optimal results that can provide target achievement in accordance with the goals of the organization. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and work environment on employee performance at the Sunggal District Office. The analysis used is associative analysis, this research method is quantitative. The population in this study were all employees of the Sunggal sub-district office totaling 50 respondents. The sampling technique used was the simple random sampling technique. Simple Random Sampling is a sampling technique that provides equal opportunities/opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. So the sample in this study amounted to 50 respondents. The results obtained from this study indicate that: 1) Leadership style partially and significantly influences employee performance, 2) motivation partially influences and significantly affects employee performance, 3) work environment partially and significantly affects employee performance, 4) Leadership Style, Motivation, and Work Environment simultaneously have a significant and significant effect on employee performance. Adjusted R square value of 0.839 can be called the coefficient of determination, this means 0.839 (83.9%) Employee Performance can be obtained and explained by Leadership Style, Motivation and Work Environment while the remaining 16.1% is explained by variables outside the model that are not studied .*

**Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment and Performance Employee**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal”**. skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn. selaku Dekan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharaam Ritonga, B.A., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah melaungkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah selalu mendoakan, memberikan motivasi dan waktunya baik dari segi moril, materi

kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Seluruh Dosen dan Pegawai Staf Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Ayahanda Roni Iskandar dan Ibunda Juminah serta kedua adik penulis Anggita Putri dan Honggo Diwangsa, terima kasih atas doa dan dukungannya selama dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Ismail, S.STP., M.Sp. selaku Camat Kantor Kecamatan Sunggal yang telah memberikan izin dalam melaksanakan penelitian serta pengetahuan terkait penelitian ini.
9. Seluruh Staf Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal yang telah memberikan dukungan, motivasi serta pengetahuan terkait penelitian ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari setiap pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 16 Desember 2021  
Penulis

DHEA MEIDARI  
NPM. 1715310138

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSCTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1) Kinerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	11
c. Penilaian Kinerja Karyawan .....	17
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2) Gaya Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	18
b. Fungsi Kepemimpinan .....	21
c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	23
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	28
e. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	28
3) Motivasi.....	29
a. Pengertian Motivasi .....	29
b. Tujuan Motivasi .....	31
c. Indikator Motivasi .....	32
4) Lingkungan Kerja.....	32
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	32
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	33
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .	34
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	39
B. Penelitian Terdahulu .....	39
C. Kerangka Konseptual .....	42
D. Hipotesis .....	46

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
C. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data .....	49
D. Definisi Operasional Variabel .....	50
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Jenis Dan Sumber Data .....	53
G. Skala Pengukuran Variabel.....	54
H. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	54
I. Teknik Analisis Data .....	55
J. Uji Asumsi Klasik.....	56
K. Uji Hipotesis .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	61
1. Deskripsi Objek Penelitian Kantor Kecamatan Sunggal .....	61
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	67
b) Variabel Motivasi (X2) .....	73
c) Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	79
d) Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	87
4. Uji Kualitas Data.....	93
a) Hasil Uji Validitas .....	93
b) Hasil Uji Reliabilitas .....	97
5. Uji Asumsi Klasik .....	97
a) Hasil Uji Normalitas.....	97
b) Hasil Uji Multikolinearitas .....	98
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	98
6. Hasil Regresi Linear Berganda .....	100
7. Hasil Uji Hipotesis .....	101
a) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	101
b) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	101
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	103
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai..	103
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	105
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	108
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>116</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	50
Tabel 3.3 Skala Likert .....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Lama Bekerja .....	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.5 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	67
Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X2) .....	72
Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	79
Tabel 4.8 Penilaian Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) .....	93
Tabel 4.10 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X2) .....	94
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....	95
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	96
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.....	96
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov .....	97
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolienaritas.....	98
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	100
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	101
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Parsial) .....	102
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	103

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas.....	97
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	98
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu komponen utama dalam organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi ini biasanya sangat diperhatikan dalam setiap organisasi karena dengan tujuan organisasi setiap himpunan dapat menilai kinerja pegawai sesuai dengan hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2018:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut untuk mencapai suatu tujuan organisasi harus memenuhi hasil kerja yang baik agar mampu meningkat kinerja pegawai.

Kinerja merupakan keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada pegawai dapat dilihat dari kemampuan seorang pegawai dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal yang dapat memberikan pencapaian target sesuai dengan tujuan dari organisasi. Faktor penentu pencapaian target kinerja dalam organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan maksudnya pegawai yang

memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, namun pada kenyataannya kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal belum sesuai dengan target yang diharapkan sehingga dibutuhkan beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat perlu diterapkan disuatu organisasi karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang dapat memberikan arahan serta dukungan positif kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawainya meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Sunggal belum sepenuhnya sesuai harapan karena masih kurangnya koordinasi masalah tugas antara pimpinan dan bawahan.

**Tabel 1.1 Pra Survei Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Atasan mampu mengambil keputusan secara efektif	14	56%	11	44%	25
2	Atasan mampu memberi dorongan motivasi dengan baik	10	40%	15	60%	25
3	Atasan mampu berkomunikasi dengan maksimal kepada para pegawai	12	48%	13	52%	25
4	Atasan mampu memberikan arahan kepada para pegawai	14	56%	11	44%	25
5	Atasan bertanggung jawab pada setiap hasil kerja para pegawai	9	36%	16	64%	25
6	Atasan mampu mengontrol emosional	15	60%	10	40%	25

*Sumber: Penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.1 pra survei di atas diketahui bahwa berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada 25 responden, beberapa pegawai berpendapat terkait gaya kepemimpinan adalah atasan belum mampu memberikan dorongan motivasi secara maksimal kepada para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, selanjutnya komunikasi yang dilakukan oleh atasan masih belum efektif kepada para pegawai dimana hampir jarang atasan melakukan interaksi secara langsung kepada para pegawai, serta sikap tanggung jawab atasan terhadap hasil kerja para pegawai masih minim dimana pada proses kerja pegawaiilah yang harus bertanggung jawab secara penuh baik berjalan atau tidaknya arahan dari atasan tanpa adanya evaluasi kerja.

**Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Senang dengan pekerjaan yang dilaksanakan	20	80%	5	20%	25
2	Tertantang dengan pekerjaan yang diberikan	10	40%	15	60%	25
3	Keinginan belajar hal baru	18	72%	7	28%	25
4	Berkontribusi atas terselesaikannya pekerjaan dengan tepat	21	84%	4	16%	25
5	Memberikan kerja yang terbaik bagi perusahaan	25	100%	0	0%	25
6	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan	15	60%	10	40%	25
7	Kreatif dalam bekerja	8	32%	17	68%	25

*Sumber: Penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.2 pra survei di atas diketahui bahwa berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada 25 responden, beberapa pegawai berpendapat terkait motivasi adalah beberapa pegawai belum merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan, serta para pegawai menilai masih kurang kreatif dalam bekerja hal ini dikarenakan belum maksimalnya program pelatihan dan

pengembangan yang diterapkan oleh Kantor Kecamatan Sunggal selama masa pandemi covid-19 ini yang bertujuan memberikan edukasi serta pemahaman terhadap proses kerja efektif dimasa pandemi.

Pegawai tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menyelesaikannya dengan baik merupakan salah satu kondisi motivasi pegawai sangat kurang hal ini dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai karena apabila pegawai tidak semangat mengerjakan tugas serta tidak menyelesaikan tugas dengan baik merupakan penurunan gairah didalam bekerja yang dapat mempengaruhi pola pikir seorang pegawai tentang dirinya, karena pada dasarnya motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Dengan kata lain hasil yang baik tersebut diperoleh sesuai dengan keinginan dan motivasi dalam diri seorang pegawai tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (warna, penerangan, pertukaran udara yang baik, suasana yang nyaman, keleluasaan ruang gerak, keamanan dan kebersihan), serta lingkungan kerja non fisik (struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat

bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai Sedarmayanti (2015:21).

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya Nitisemito (2013:183). Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu membuat pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja.. Hal ini sesuai pendapat Sarwoto (2013:131) yang mengemukakan terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana suatu kegiatan dilaksanakan, yaitu perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (*non physical working environment*) dan lingkungan tempat kerja (*physical working environment*).

**Tabel 1.3 Pra Survei Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Kondisi penerangan pada ruangan kerja baik	10	40%	15	60%	25
2	Kondisi suhu udara di ruangan sangat baik	6	24%	19	76%	25
3	Ruang kerja nyaman tidak terlalu bising	12	48%	13	52%	25
4	Aroma wangi parfum diseluruh sudut ruangan	12	48%	13	52%	25
5	Kondisi lebar ruangan sudah sesuai untuk bekerja	20	80%	5	20%	25
6	Pelaksanaan pekerjaan sangat aman	19	76%	6	24%	25
7	Pegawai bersikap baik satu dengan yang lainnya	24	96%	1	4%	25

Sumber: Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 pra survei di atas diketahui bahwa berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada 25 responden, beberapa pegawai berpendapat terkait lingkungan kerja adalah kondisi penerangan pada ruangan belum maksimal dalam mendukung proses kerja yang masih terkesan redup, serta kondisi suhu di dalam ruangan masih tergolong panas karena minimnya pendingin ruangan sehingga sirkulasi udara tidak baik, selanjutnya ruang kerja yang masih terasa bising, serta minimnya aroma wewangian disekitaran ruangan kerja untuk menambah mood baik dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai sesuai dengan manfaat dan tujuan dari masing-masing faktor, dimana masing-masing faktor tersebut sangat mendukung adanya kinerja pegawai yang lebih baik dan maksimal. Dari uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sunggal”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

### **a. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Komunikasi yang dilakukan oleh atasan masih belum efektif kepada para pegawai dimana hampir jarang atasan melakukan interaksi secara langsung kepada para pegawai.

- 2) Kurangnya semangat kerja pegawai sehingga menyebabkan penurunan kinerja.
- 3) Pegawai masih kurang kreatif dalam bekerja hal ini dikarenakan belum maksimalnya program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh Kantor Kecamatan Sunggal.
- 4) Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu sehingga menimbulkan keterlambatan laporan.
- 5) Kurangnya kenyamanan lingkungan dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai terganggu dalam menjalankan pekerjaan.

#### **b. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis merasa penelitian ini dibatasi agar tidak menyimpang dari tujuan semula dilakukan penelitian ini, sehingga penulis meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal dan membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada pegawai Kantor Kecamatan Sunggal.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal?

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

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

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal.

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak berikut ini:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam

memberikan arahan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja, motivasi apa saja yang dapat diberikan dalam pencapaian kinerja secara maksimal serta lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal.

b. Bagi Kantor Kecamatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan pemanfaatan sumberdaya manusia yang dimiliki dan dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi kepada seluruh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan maupun organisasi.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain sebagai bahan rujukan penelitian selanjutnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang sama seperti yang peneliti angkat dalam penelitian ini dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkannya dengan variabel lain diluar variabel ini.

## **B. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu diteliti oleh Jason Paendong (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian yang sebelumnya dan terletak pada:

1. Variabel Penelitian: untuk penelitian sebelumnya telah menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan untuk penelitian ini telah menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, serta 1 (satu) variabel bebas yaitu: Kinerja Pegawai.
2. Jumlah observasi/sampel (n): peneliti sebelumnya telah menggunakan sebanyak 80 karyawan, sedangkan untuk penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 pegawai.
3. Waktu Penelitian: penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019, sedangkan untuk penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu, sedangkan untuk penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sunggal.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2018:67). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja didalam organisasi atau perusahaan, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya dan dilakukan sesuai dengan perannya didalam perusahaan.

Menurut Emron Edison, dkk (2017:188) mengatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

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

Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

###### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam

melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pulak sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pulak sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pulak sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

## 3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan mempermudah dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan

yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Demikian demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya lebih baik. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar

diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula akhirnya jika pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai tenang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja pegawainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerjanya.

## 7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat

diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja pegawai.

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima oleh umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai.

#### 9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa bantuan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Pegawai yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun akan terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja pegawai.

#### 12. Komitmen

Komitmen merupakan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan

pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji dan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

#### **c. Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2018:69), penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Oleh sebab itu perusahaan selalu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja para pegawai selama waktu periode yang ditentukan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2018:76) ada beberapa indikator-indikator

dari kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja yaitu seberapa cepat seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas yaitu seberapa mampu seorang pegawai menjalankan kewajibannya dan seberapa teliti mengerjakan tugas agar tidak melakukan kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu kesadaran seorang pegawai agar cepat dalam melakukan tugasnya tanpa melakukan kesalahan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Drath dan Palus dalam Yukl (2015:3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Menurut Kartono dalam Paramitha (2017:13) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut Katz dan Kahn dalam Priatna (2015:30) berpendapat Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi. Rivai (2017:10) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan

mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky (2016:320) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Thoha (2012:49) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### **b. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2017:34), yaitu :

#### 1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

#### 2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang

diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

### 3. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

### 4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

### 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

## **c. Jenis- jenis Gaya Kepemimpinan**

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins (2016:6) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

## 1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo*, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

## 2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan

transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

### 3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani pegawai secara pribadi, melatih dan menasehati.

#### 4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Sedangkan Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016:156) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

##### 1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

##### 2. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir

seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016:158) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

1. **Kepemimpinan Direktif**

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. **Kepemimpinan yang Mendukung**

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.

3. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. **Kepemimpinan Beorientasi Prestasi**

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Reitz dalam Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

#### **e. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017:13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan, Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi, Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran

organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi, Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung Jawab Seorang pemimpin, harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional, Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang memiliki arti bergerak atau dorongan Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya diajukan kepadasumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil

mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti menurut Danim (2012:2) Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi kerja tertentu dengan apa yang dikehendakinya. Menurut Hasibuan (2017:32) menjelaskan motivasi ialah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Griffin (2013:86) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Sedangkan Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut George dan Jones dalam Riniwati (2013:200) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan tindakan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Siagian (2016:138) motivasi kerja ialah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Serdamayanti (2014:233) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Mangkunegara (2015:93) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi berasal dari kata *move* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan (Handoko, 2015)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengerahkan segala usahanya dalam pencapaian tujuan organisasi dan suatu dorongan bagi individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan Sumber Daya Manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah diinginkan perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:162) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan kerja produktivitas pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **c. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut George dan Jones dalam Riniwati (2016:200) Adalah sebagai berikut :

1. Tertarik pada pekerjaan
2. Tertantang pada pekerjaan
3. Keinginan belajar hal baru
4. Membuat kontribusi penting
5. Memanfaatkan potensi kerja secara penuh
6. Tanggung jawab
7. Otonomi dan Kreatifitas

## **4. Lingkungan Kerja**

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

Menurut Nitisemito (2013:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, dengan kata lain segala sesuatu yang ada pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:21), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karna kita saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

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

Berikut adalah beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2015:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

#### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat memberi manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang dan tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat memperlambat pekerjaan dan akan menimbulkan banyak kesalahan sehingga akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menjalankan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Cahaya dapat dibedakan menjadi tiga yaitu :

##### a. Cahaya langsung

- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung

## 2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda beda. Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan yang normal dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi keadaan yang terjadi di luar tubuh. Namun kemampuan tubuh untuk menyesuaikan diri memiliki batas yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 persen untuk kondisi panas dan 35 persen untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

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

### a. Kelembapan tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan

menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karna sistem penguapan.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

c. Kebisingan di tempat kerja

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

agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- 1) Lamanya kebisingan.
- 2) Intensitas kebisingan.
- 3) Frekuensi kebisingan.

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

d. Getaran mekanis di tempat kerja

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

- 1) Konsentrasi bekerja.
- 2) Datangnya kelelahan.
- 3) Timbulnya beberapa penyakit diantaranya karna gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

e. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran,

karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*Air Conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

f. Tata Warna di Tempat Kerja

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

g. Dekorasi di Tempat Kerja

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

h. Musik di Tempat Kerja

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

i. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam

keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Bau-bauan di tempat kerja
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan pegawai

### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan penelitian ini dan yang menjadi fokus penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1	Rosnaida & Abdul Rahman (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan	Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Asahan

2	Jason Paendong (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu.
3	Mohammad Benny Alexandri (2019)	Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja di BANK	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari 3 (tiga) variabel penelitian yang dianalisis, bahwa variabel motivasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dan diikuti oleh variabel lingkungan kerja dan variabel gaya kepemimpinan.
4	Ichsan Kasnul Faraby (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja	Kinerja Pegawai	Berdasarkan uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) Secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja). Melalui pengujian (R) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah hubungan yang tinggi yaitu sebesar 60,8%.
5	Galan Kusuma & Edy Rahardja (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan

		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang)	Organisasi Dan Motivasi Kerja		Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Nita Apriliani (2015)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada pegawai Cv.Sahabatklaten)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil uji F menunjukkan $F_{7,423}$ , sehingga variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi $R^2$ sebesar 0,282. Hal ini berarti bahwa 28,2% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu 71,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.
7	Susitianiingrum, dkk. (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	Satria (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Kediri	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 27,022 > F_{tabel} 2,807$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ , hal ini dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,638, dalam hal ini dapat diartikan

					bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% dipengaruhi faktor lain.
9	Mutiatur Daimah (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Karangploso	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan KUD Karangploso
10	Nanang Permono (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Yudha Salatiga	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = -2,810 + 0,365X_1 + 0,200X_2 + 0,290X_3$ . Secara parsial yang signifikansi, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 28,30%, motivasi terhadap kinerja sebesar 16,08%, lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 18,56%. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,8%.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis

pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2012:60).

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Pada dasarnya peranan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi cukup besar. Hal ini disebabkan karena pemimpinlah yang mengorganisasikan seluruh kegiatan dan rencana kerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam Lisa Paramitha (2017:13) menyatakan bahwa cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi sangat menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil di dalam suatu organisasi (Rostina, 2011). Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gayanya dalam bersikap dan bertindak yang tampak untuk mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi bawahan.

### **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2017:32) menjelaskan motivasi ialah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri sehingga seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal demi mencapai tujuannya. Motivasi mempersoalkan

bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya, dan peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi pada pegawai. Motivasi ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan pegawai pada khususnya (Hasran, 2017).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan supaya pegawai mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hubungan antara motivasi dan kinerja adalah bersifat positif karena pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sama bahwa pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan pengertian

tersebut dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai sesuai dengan kondisi nyata dari aktivitas perkantoran dilaksanakan pada sebuah gedung dimana tempat pegawai bekerja, dimana kondisi tersebut memberikan implikasi pada kenyamanan para pegawai didalam melaksanakan tugas-tugasnya terutama dalam hal kondisi fisik suatu bangunan dan kenyamanan di dalam ruang.

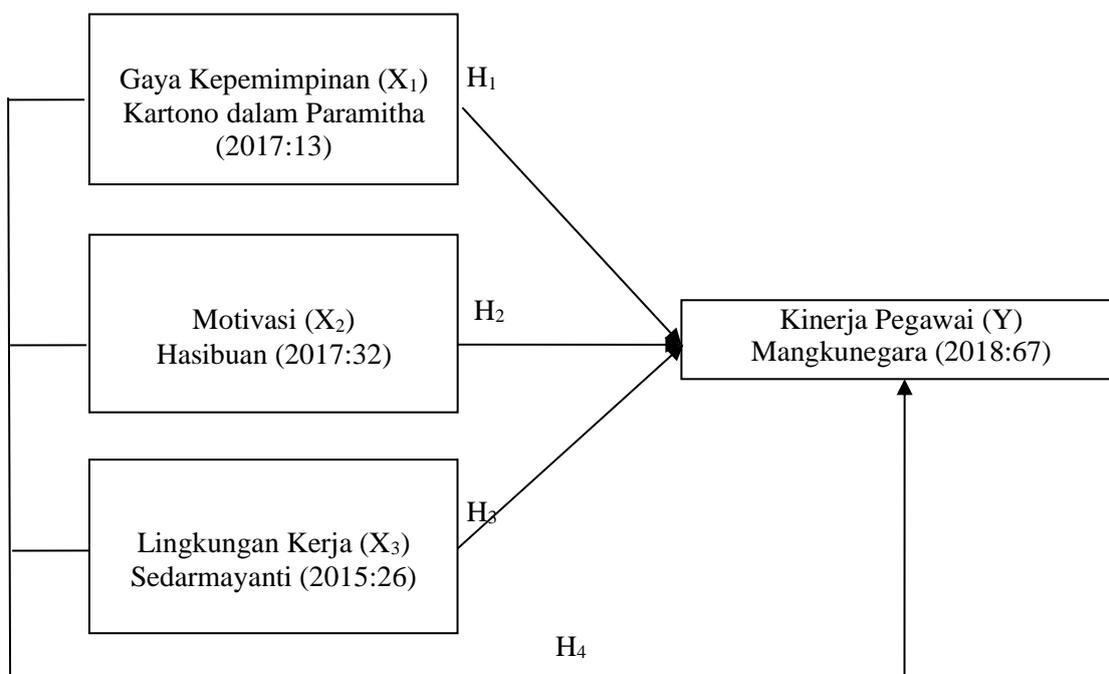
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan untuk mendukung semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi suatu perusahaan secara langsung atau pun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal pegawai dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan. Lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising semua dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wirawan (2015) lingkungan kerja di mana penempatan mesin, peralatan, bahan mentah dan suku cadang yang baik dapat menciptakan produktivitas dan kualitas perusahaan yang baik pula sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Sementara lingkungan kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian

ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat penelitian yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas, dimana lingkungan kerja yang baik akan sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas memberikan pelayanan publik di bidang pekerjaan umum dalam rangka mewujudkan ketersediaan infrastruktur yang dapat menunjang hasil kerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis (2021)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sunggal.

- H<sub>2</sub> : Motivasi seacara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sunggal.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sunggal.
- H<sub>4</sub> : Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sunggal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta dan sifat suatu objek atau populasi tertentu (Sinulingga, 2013:63). Sifat dari penelitian ini adalah penelitian dengan tingkat ekplanasi. Menurut Sugiyono (2017:35) menyatakan penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja yang relevan mempengaruhi Kinerja Pegawai serta Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sunggal.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Camat Sunggal yang beralamat Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1 Desa Sei Semayang Kecamatan Sunggal. Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2021 sampai dengan Desember 2021.

**Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Aktivitas	Tahun 2021																				
		Juli			Agustus			September			Oktober			November			Desember					
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■										
3	Seminar Proposal											■										
4	Perbaikan Acc/Proposal											■										
5	Pengolahan Data												■	■								
6	Penyusunan Skripsi												■	■	■							
7	Bimbingan Skripsi																■	■	■			
8	Meja Hijau																				■	

Sumber: Oleh Penulis (2021)

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sunggal yang berjumlah 50 responden yaitu 45 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 orang Pegawai Honorer.

#### 2. Sampel

Sampel adalah suatu populasi yang diambil dari sebagian objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Sunggal yang berjumlah 50 orang dengan teknik pengambilan sampel penilaian ini menggunakan metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* adalah teknik pengambilan

sampling. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “*teknik Probability Sampling*” adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut”. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh populasi pegawai Kantor Camat Sunggal yang berjumlah 50 orang yaitu 45 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 orang Pegawai Honorer.

#### D. Defenisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat lebih terarah dan terfokus maka dilakukan pembatasan dalam variabel yang akan diteliti. Batasan operasional dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel independen (X) terdiri dari: *Gaya Kepemimpinan* ( $X_1$ ), *Motivasi* ( $X_2$ ), dan *Lingkungan Kerja* ( $X_3$ )
2. Variabel dependen (Y) adalah *Kinerja Pegawai* (Y).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
1	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Kartono dalam Lisa Paramitha	1.kemampuan mengambil keputusan 2.kemampuan memotivasi 3.kemampuan komunikasi 4.Mengendalikan bawahan 5.tanggung jawab 6.kemampuan mengendalikan emosional Menurut Kartono	1.Pengambilan keputusan untuk suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapkan dan menganbil tindakan dan perhitungan 2.Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mmengerakan kemampuan.	Likert

		(2017:13)	dalam Lisa Paramitha (2017:13)	3.Kecakapan/kesanggupan penyampaian pesan gagasan/pikiran. 4.Memiliki keinginan untuk membuat orang lain keinginannya 5.Kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya 6.Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi,semakin mudah kita meraih kebahagiaan.	
2	Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi ialah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal..  Menurut Hasibuan (2017:32)	1.Tertarik pada pekerjaan. 2.tertantang pada pekerjaan 3.Keinginan belajar hal baru 4.membuat kontribusi penting 5.Memanfaatkan potensi kerja secara penuh 6.tanggung jawab 7.Otonomi dan kreatifitas.  Menurut George dan Jones dalam Riniwati (2013:200)	1.Keinginan untuk bekerja 2.Siap untuk menerima segala tugas yang diberikan 3.Memiliki antusias yang tinggi untuk mempelajari hal baru. 4.Merencanakan sebuah bentuk yang bermakna 5.Melaksanakan segala pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki 6.Siap melaksanakan segala pekerjaan diwaktu yang tepat 7.Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik melalui penyelenggaraan pengembangan diri.	Likert
3	Lingkungan kerja ( $X_3$ )	Segala sesuatu yang ada pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan.  Menurut Sedarmayanti (2015:46)	1.penerangan 2. Suhu Udara 3.Suara bising 4.Bau-bauan ditempat kerja 5.Ruang gerak yang diperlukan 6.Keamanan kerja 7.Hubungan pegawai.  Menurut Sedarmayanti (2015:46)	1.Perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan) 2.Perubahan temperatur tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% kondisi dingin dari keadaan normal tubuh 3.Pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi,maka suara kebsinagan sebaiknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan efisien dan efektif. 4.Adanya bau-bauan pemakaian air	Likert

				<p>conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang meengganggu disekitar tempat kerja.</p> <p>5. Dekorasi hasil ruang kerja harus diperhatikan yaitu antara lain tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja</p> <p>6. Perlu diperhatikan tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman</p> <p>7. Para pegawai cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.</p>	
4	Kinerja Pegawai (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Menurut Mangkunegara (2018:76)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab</p> <p>Menurut Mangkunegara (2018:76)</p>	<p>1. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.</p> <p>2. Kuantitas kerja yaitu seberapa cepat seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan.</p> <p>3. Pelaksanaan tugas yaitu seberapa mampu seorang pegawai menjalankan kewajibannya dan seberapa teliti mengerjakan tugas agar tidak melakukan kesalahan.</p> <p>4. Tanggung jawab yaitu kesadaran seorang pegawai agar cepat dalam melakukan kesalahan.</p>	Likert

Sumber: Oleh Penulis (2021)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang akan digunakan untuk dapat mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan cara:

### **1. Kuesioner/Angket**

Merupakan pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan melalui daftar pernyataan kepada responden terpilih yaitu para pegawai Kantor Camat Sunggal dengan harapan responden dapat memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan pertanyaan terbuka. Kuesioner diberikan langsung kepada responden.

### **2. Wawancara**

Wawancara kepada bagian organisasi yang berwenang memberikan data dan informasi dari pihak Kantor Kecamatan Sunggal, terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### **3. Studi Dokumentasi**

Mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari pihak Kantor Kecamatan Sunggal, berupa struktur organisasi dan uraian tugas.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Data Primer**

Pengambilan data primer pada penelitian ini memiliki maksud untuk

menggali informasi langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan bantuan angket atau kuesioner maupun dengan wawancara langsung untuk mendukung jawaban kuesioner yang diberikan.

## 2. Data Sekunder

Seluruh data diperoleh melalui studi dokumentasi dan data lain yang relevan pada penelitian ini.

## G. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial, dimana di dalam fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian yang akan diuji dan setiap jawaban dari pertanyaan pengujian akan diberi skor atau nilai (Sugiyono, 2017). Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang diuji akan diberikan skor pada setiap jawaban. Skala Likert menggunakan 5 tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 3.3 di bawah ini:

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam

pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktik belum tentu data yang terkumpulkan adalah data yang valid. Banyak hal-hal lain yang akan mengurangi validitas data misalnya apakah si pewawancara mengumpulkan data betul-betul mengikuti petunjuk yang telah ditetapkan dalam kuesioner (Sugiyono, 2018:125).

Uji validitas ini dilakukan terhadap 30 responden diluar sampel yang akan diteliti dan dilakukan di Kantor Camat Sunggal dengan metode *accidental sampling* yaitu siapa saja yang ditemui yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

## **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018:135), Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

## **I. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh deskripsi terkait data yang digunakan dalam penelitian dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (*deviation standar*), varian (*variance*), nilai minimum, nilai maksimum, range, dan sebagainya (Ghozali, 2016). Statistik deskriptif memberikan interpretasi data yang lebih jelas dan mudah dipahami. Setiap jawaban responden memiliki skor. Nantinya akan diperoleh nilai rata-rata dari skor tersebut. Nilai rata-

rata yang diperoleh akan disesuaikan dengan *rangescor* yang telah dihitung untuk mengetahui keterangan dari butir pernyataan.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Adapun model persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_{1-4}$  = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Residual

## J. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154) Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2016:154).

#### 1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan

melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi data dikatakan normal jika data tersebut membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## 2. Analisis Statistik

Uji normalitas residual dengan pendekatan statistik dilakukan menggunakan uji Kolmogorov -Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan hipotesis:

$H_0$ : Data residual berdistribusi normal

$H_a$ : Data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat Asymp. Sig. (2-tailed). Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen

dengan persamaan sebagai berikut:

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt$$

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Suatu model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5 persen (Ghozali, 2016).

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau nilai VIF  $\leq 10$ . Sebaliknya, jika nilai Tolerance  $< 0,1$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka ada multikolinearitas di antara variabel independen (Ghozali, 2016:103).

### K. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik-t dilakukan untuk melihat secara parsial (individual)

bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:96). Model hipotesis yang digunakan dalam uji-t ini adalah:

$H_0: \beta_i \leq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a: \beta_i > 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5$  persen atau  $Sig. t \geq \alpha$
2.  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5$  persen atau  $Sig. t < \alpha$

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a$ : Minimal satu  $\beta_i \neq 0$ , artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5$  persen atau  $Sig F \geq \alpha$
2.  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5$  persen atau  $Sig F < \alpha$

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

Menurut Ghozali (2016:95), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan

untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara simultan, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian Kantor Kecamatan Sunggal**

Sebelum Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Tahun 1945, Kecamatan Sunggal merupakan Daerah Kedadukan yang bernama Kedadukan Serbanyaman yang dikepalai oleh seorang Datuk yang tunduk kepada Kesultanan Deli. Sejak berdirinya Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kekuasaan Datuk Serbanyaman berubah menjadi Asisten Wedana yang tunduk kepada Wedana Deli Hilir yang berkedudukan di Labuhan Deli. Sebelum perluasan Kota Madya Medan tahun 1972, Kecamatan Sunggal terdiri dari 30 Desa dengan luas  $\pm 171 \text{ Km}^2$  dan selanjutnya berubah menjadi 19 Desa dengan luas  $\pm 92,52 \text{ Km}^2$ . Pada tahun 1986, wilayah Kecamatan Sunggal terkena perluasan Kota Madya Binjai dan hingga saat ini Kecamatan Sunggal terdiri dari 17 (tujuh belas) Desa, 162 Dusun, 284 RW, dan 584 RT. Secara geografis Kecamatan Sunggal berada di Kabupaten Deli Serdang Terletak pada dan batas administratif wilayah Kecamatan Sunggal berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kota Medan dan berbatasan juga dengan Kota Binjai. Kecamatan sunggal merupakan salah satu daerah penyangga terhadap kebutuhan ekonomi Kota Medan dan Kota Binjai, dan juga merupakan wilayah hinterland yang berbatasan langsung dengan Kota Medan dan Kota Binjai. Adapun mengenai batas administrasi Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut :

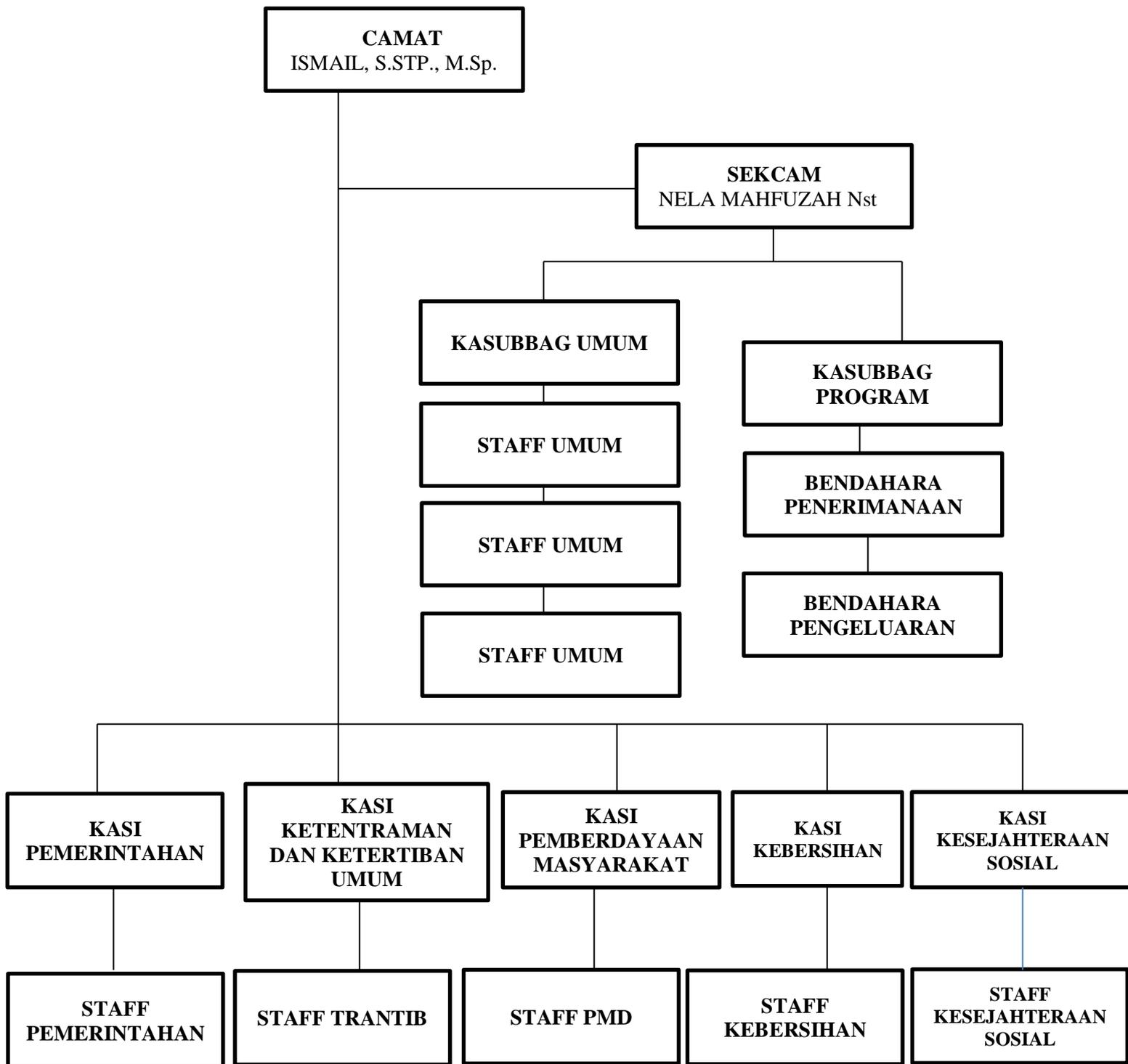
- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Hampan Perak dan Kecamatan Labuhan Deli.

- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pancur Batu dan Kecamatan Kutalimbaru.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Medan Sunggal dan Medan Helvetia.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Binjai dan Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

Luas wilayah Kecamatan Sunggal adalah 92,52 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 17 desa dan 162 dusun dengan ibukota kecamatan adalah Desa Sei Semayang. Desa yang memiliki luas wilayah administratif terbesar adalah Desa Muliojejo memiliki luas 12,40 Km<sup>2</sup> atau 13,41% terhadap luas Kecamatan Sunggal, sedangkan kecamatan dengan luas terkecil adalah Desa Lalang yang memiliki luas 1,54 Km<sup>2</sup> atau 1,67% dari luas Kecamatan Sunggal.

Ditinjau dari hidrologinya di Kecamatan Sunggal terdapat 2 aliran sungai yang berasal dari lereng bukit barisan dan bermuara ke Selat Malaka yaitu Sungai Tuntungan dan Sungai Belawan. Jumlah penyebaran penduduk dapat menunjukkan tingkat kepadatan penduduk yang ada di Kecamatan Sunggal. Kepadatan penduduk di Kecamatan Sunggal adalah 2.779 (Jiwa/Km<sup>2</sup>) dan berdasarkan luas desa, jumlah kepadatan penduduk tertinggi berada di Desa Helvetia yaitu 9.578 (Jiwa/Km<sup>2</sup>) sedangkan jumlah kepadatan terendah berada di Desa Serba Jadi yaitu 549 (Jiwa/Km<sup>2</sup>).

Struktur penduduk menurut jenis kelamin di Kecamatan Sunggal diketahui bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah penduduk perempuan. Jumlah penduduk laki-laki di Kecamatan Sunggal yaitu 129.404 jiwa, sedangkan jumlah penduduk perempuan yaitu 127.666 jiwa. Adapun struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut:



Sumber: Kantor Kecamatan Sunggal (2021)

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Sunggal**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian sampel yang digunakan berjumlah 50 responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Untuk mengetahui tanggapan dari responden maka kuisisioner yang disebarakan terkait penelitian Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuisisioner yang disebar adalah:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	56.0	56.0	56.0
Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 28 orang (56,0%) dan perempuan 22 orang (44,0%). Mayoritas jenis kelamin pegawai Kantor Kecamatan Sunggal adalah laki-laki dalam menjalankan suatu aktivitas pekerjaan yang ideal dan produktif.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	17	34.0	34.0	34.0
31-41 Tahun	26	52.0	52.0	86.0
42-52 Tahun	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia 20-30 Tahun 17 orang (34,0%), 31-41 Tahun 26 orang (52,0%) dan 42-52 Tahun 7 orang (14,0%). Mayoritas usia pegawai Kantor Kecamatan Sunggal adalah 31-41 tahun sebagai usia produktif untuk bekerja sesuai dengan arahan serta aturan yang berlaku dalam instansi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	19	38.0	38.0	38.0
4-6 Tahun	21	42.0	42.0	80.0
7-9 Tahun	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan lama bekerja 1-2 tahun (38,0%), 4-6 tahun (42,0), dan 7-9 tahun (20,0%). Mayoritas lama bekerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal adalah 7-9 tahun sebagai waktu terlama bagi pegawai yang telah mengabdikan dan bekerja pada kantor Camat Sunggal.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	7	14.0	14.0	14.0
Master	6	12.0	12.0	26.0
Sarjana	24	48.0	48.0	74.0
SMA/SMK	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan, SMA/SMK 13 orang (26,0%), Diploma 7 orang (14,0%), Sarjana 24 orang (48,0) dan Master 6 orang (12,0%). Mayoritas pendidikan terakhir pegawai Kantor Kecamatan Sunggal adalah sarjana lebih dominan sebagai salah satu syarat bagi para pekerja di beberapa instansi salah satunya kantor kecamatan Sunggal.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban-jawaban atas kuisisioner sebanyak 52 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Dengan penyebaran angket dari butir-butir pertanyaan yang diberikan berdasarkan variabel harus di isi oleh responden berjumlah 50 responden. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Kurang Setuju skor 3
- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Dalam mengambil keputusan pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan.	-	-	7	14,0	21	42,0	14	28,0	8	16,0	3,46	KS
Keputusan yang diambil pimpinan berdasarkan keputusan bersama	-	-	8	16,0	15	30,0	18	36,0	9	18,0	3,56	S
Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja lebih giat	-	-	7	14,0	18	36,0	19	38,0	6	12,0	3,48	S
Pimpinan menjanjikan bonus pada pegawai yang rajin bekerja	-	-	7	14,0	11	22,0	20	40,0	12	24,0	3,74	S
Pimpinan selalu cepat tanggap atas perintah yang diberikan dari kabupaten	-	-	7	14,0	13	26,0	21	42,0	9	18,0	3,64	S
Pimpinan camat selalu menyanggupi tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya	-	-	5	10,0	17	34,0	16	32,0	12	24,0	3,70	KS
Pimpinan selalu berusaha menjadikan orang lain menjadi pribadi yang baik	-	-	5	10,0	13	26,0	16	32,0	16	32,0	3,86	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Pimpinan selalu jadi panutan bagi bawahannya	-	-	4	8,0	16	32,0	24	48,0	6	12,0	3,64	S
Kewajiban yang diemban oleh pimpinan sangat berat	-	-	7	14,0	13	26,0	19	38,0	11	22,0	3,68	S
Kesalahan dari bawahan ditanggung oleh pimpinan	-	-	9	18,0	16	32,0	16	32,0	9	18,0	3,50	S
Pimpinan harus mampu menahan segala emosi dan menjauhkan dari sifat buruk	-	-	4	8,0	15	30,0	23	46,0	8	16,0	3,70	S
Pimpinan harus bersikap demokrasi terhadap pegawainya	-	-	5	10,0	24	48,0	13	26,0	8	16,0	3,48	KS

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui hasil *statistic* jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan (X1) kepada sebanyak 50 responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Dalam mengambil keputusan pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 responden (42,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,46. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden kurang setuju dalam mengambil keputusan pimpinan selalu

bermusyawarah dengan bawahan.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Keputusan yang diambil pimpinan berdasarkan keputusan bersama), menunjukkan bahwa terdapat 8 (16,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (18,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,56. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju keputusan yang diambil pimpinan berdasarkan keputusan bersama.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja lebih giat), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (38,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (12,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,48. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja lebih giat.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan menjanjikan bonus pada pegawai yang rajin bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (22,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,74. Berdasarkan

jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan menjanjikan bonus pada pegawai yang rajin bekerja.

5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu cepat tanggap atas perintah yang diberikan dari kabupaten), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden (42,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (18,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,64. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan selalu cepat tanggap atas perintah yang diberikan dari kabupaten.
6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan camat selalu menyanggupi tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden (34,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (32,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,70. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden kurang setuju pimpinan camat selalu menyanggupi tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
7. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu berusaha menjadikan orang lain menjadi pribadi yang baik), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang

menjawab setuju sebanyak 16 responden (32,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (32,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 7 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Pimpinan selalu berusaha menjadikan orang lain menjadi pribadi yang baik.

8. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu jadi panutan bagi bawahannya), menunjukkan bahwa terdapat 4 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 responden (32,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (48,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (12,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 8 adalah 3,64. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Pimpinan selalu jadi panutan bagi bawahannya.
9. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Kewajiban yang diemban oleh pimpinan sangat berat), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (38,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 9 adalah 3,68. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju kewajiban yang diemban oleh pimpinan sangat berat.
10. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Kesalahan dari bawahan ditanggung oleh pimpinan), menunjukkan bahwa terdapat 9 (18,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak

16 responden (32,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (32,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (18,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 10 adalah 3,50. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju kesalahan dari bawahan ditanggung oleh pimpinan.

11. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan harus mampu menahan segala emosi dan menjauhkan dari sifat buruk), menunjukkan bahwa terdapat 5 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 11 adalah 3,70. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan harus mampu menahan segala emosi dan menjauhkan dari sifat buruk.

12. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan harus bersikap demokrasi terhadap pegawainya), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 responden (48,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 12 adalah 3,48. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden kurang setuju pimpinan harus bersikap demokrasi terhadap pegawainya.

## b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Sebagai pegawai saya berkeinginan untuk dapat bekerja lebih baik	-	-	2	4,0	14	28,0	22	44,0	12	24,0	3,88	S
Saya berkeinginan memperoleh keahlian yang lebih selama bekerja disini	-	-	8	16,0	10	20,0	17	34,0	15	30,0	3,78	S
Dalam bekerja saya siap menerima semua tugas yang diberikan	-	-	6	12,0	11	22,0	23	46,0	10	20,0	3,74	S
Tugas yang diberikan atasan merupakan tanggung jawab saya	-	-	3	6,0	13	26,0	22	44,0	12	24,0	3,86	S
Saya memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja	-	-	4	8,0	14	28,0	19	38,0	13	26,0	3,82	S
Saya memiliki antusias dalam mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya	-	-	8	16,0	13	26,0	18	36,0	11	22,0	3,64	S
Sebagai pegawai saya harus mampu merencanakan hal yang baru	-	-	6	12,0	13	26,0	21	42,0	10	20,0	3,70	S
Merencanakan hal yang baru adalah kreativitas saya	-	-	7	14,0	12	24,0	23	46,0	8	16,0	3,64	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Dalam bekerja, saya bekerja dengan sepenuh hati dan kegigihan	-	-	5	10,0	11	22,0	23	46,0	11	22,0	3,80	S
Saya melaksanakan pekerjaan dengan seluruh kemampuan saya	-	-	5	10,0	13	26,0	21	42,0	11	22,0	3,76	S
Saya harus melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	-	-	5	10,0	10	20,0	26	52,9	9	18,0	3,78	S
Laporan pekerjaan saya harus selesai sebelum waktunya tiba	-	-	1	2,0	15	30,0	23	46,0	11	22,0	3,88	S
Sebagai pegawai dikantor kecamatan saya harus meningkatkan kualitas kerja saya.	-	-	6	12,0	11	22,0	18	36,0	15	30,0	3,84	S
Saya aktif mengikuti pelatihan demi mengembangkan karir saya	-	-	4	8,0	13	26,0	23	46,0	10	20,0	3,78	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui hasil *statistic* jawaban responden pada variabel motivasi (X2) kepada sebanyak 50 responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sebagai pegawai saya berkeinginan untuk dapat bekerja lebih baik), menunjukkan bahwa terdapat 2 (4,60%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab setuju

sebanyak 22 responden (44,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,88. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju sebagai pegawai saya berkeinginan untuk dapat bekerja lebih baik.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya berkeinginan memperoleh keahlian yang lebih selama bekerja disini), menunjukkan bahwa terdapat 8 (16,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (34,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (30,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,78. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya berkeinginan memperoleh keahlian yang lebih selama bekerja disini.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Dalam bekerja saya siap menerima semua tugas yang diberikan), menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (22,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,74. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam bekerja saya siap menerima semua tugas yang diberikan.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tugas yang diberikan atasan merupakan tanggung jawab saya), menunjukkan bahwa terdapat 3 (6,0%)

responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden (24,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju tugas yang diberikan atasan merupakan tanggung jawab saya

5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 4 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (38,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (26,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,82. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja.
6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya memiliki antusias dalam mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya), menunjukkan bahwa terdapat 8 (16,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,64. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya memiliki antusias dalam mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya maksimal.
7. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sebagai pegawai saya harus

mampu merencanakan hal yang baru), menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden (42,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 7 adalah 3,70. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju sebagai pegawai saya harus mampu merencanakan hal yang baru.

8. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Merencanakan hal yang baru adalah kreativitas saya.), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (24,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 8 adalah 3,64. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju merencanakan hal yang baru adalah kreativitas saya..
9. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Dalam bekerja, saya bekerja dengan sepenuh hati dan kegigihan), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (22,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 9 adalah 3,80. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dalam bekerja, saya bekerja dengan sepenuh hati dan kegigihan.

10. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya melaksanakan pekerjaan dengan seluruh kemampuan saya), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden (42,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 10 adalah 3,76. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya melaksanakan pekerjaan dengan seluruh kemampuan saya.
11. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya harus melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (52,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (18,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 11 adalah 3,78. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya harus melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.
12. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Laporan pekerjaan saya harus selesai sebelum waktunya tiba), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (45,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 12 adalah 3,88. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju laporan pekerjaan saya harus selesai sebelum waktunya tiba.

13. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sebagai pegawai dikantor kecamatan saya harus meningkatkan kualitas kerja saya), menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (22,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (30,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 13 adalah 3,84. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju sebagai pegawai dikantor kecamatan saya harus meningkatkan kualitas kerja saya.
14. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya aktif mengikuti pelatihan demi mengembangkan karir saya), menunjukkan bahwa terdapat 4 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 14 adalah 3,78. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya aktif mengikuti pelatihan demi mengembangkan karir saya.

### c. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		<i>Mean</i>	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Penerangan dirungan kerja terbilang cukup	-	-	6	12,0	13	26,0	19	38,0	12	24,0	3,74	S
Cahaya didalam ruangan cukup membantu dalam bekerja	-	-	7	14,0	12	24,0	20	40,0	11	22,0	3,70	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Pertukaran sirkulasi udara didalam ruangan cukup baik	-	-	6	12,0	15	30,0	23	46,0	6	12,0	3,58	S
Ventilasi membantu dalam pertukaran udara di dalam ruangan	-	-	4	8,0	8	16,0	22	44,0	16	32,0	4,00	S
Keheningan didalam ruangan membantu konsentrasi saya dalam bekerja	-	-	5	10,0	13	26,0	22	44,0	10	20,0	3,74	S
Menghindari kebisingan kerja untuk melancarkan pekerjaan agar efisien	-	-	5	10,0	12	24,0	21	42,0	12	24,0	3,80	S
Pengharum ruangan yang digunakan sebaiknya tidak mengganggu penciuman	-	-	4	8,0	12	24,0	17	34,0	17	34,0	3,94	S
Membersihkan ruangan setiap saat agar memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja	-	-	3	6,0	14	28,0	25	50,0	8	16,0	3,76	S
Dekorasi ruangan harus diperhatikan agar mata indah memandang	-	-	5	10,0	13	26,0	18	36,0	14	28,0	3,82	S
Tata letak ruangan harus sesuai dengan bentuk ruangan	-	-	7	14,0	17	34,0	14	28,0	12	24,0	3,62	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Tata letak ruangan harus sesuai dengan bentuk ruangan	-	-	4	8,0	15	30,0	22	44,0	9	18,0	3,72	S
Lingkungan yang aman menambah semangat kerja bagi pegawai	-	-	3	6,0	18	36,0	20	40,0	9	18,0	3,70	S
Pegawai harus mampu bekerjasama dalam tim maupun kelompok	-	-	7	14,0	14	28,0	17	34,0	12	24,0	3,68	S
Pegawai tidak dibenarkan membentuk kelompok-kelompok informal dan diharuskan membaur dengan yang lain	-	-	2	4,0	13	26,0	24	48,0	11	22,0	3,88	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui hasil *statistic* jawaban responden pada variabel lingkungan kerja (X3) kepada sebanyak 50 responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Penerangan dirungan kerja terbilang cukup), menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (38,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,74. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju penerangan dirungan kerja terbilang cukup.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Cahaya didalam ruangan cukup membantu dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (24,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,70. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden cahaya didalam ruangan cukup membantu dalam bekerja.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pertukaran sirkulasi udara didalam ruangan cukup baik), menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden (46,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (12,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,58. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pertukaran sirkulasi udara didalam ruangan cukup baik.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Ventilasi membantu dalam pertukaran udara di dalam ruangan), menunjukkan bahwa terdapat 4 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (16,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden (44,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (32,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 4,00. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju

ventilasi membantu dalam pertukaran udara di dalam ruangan.

5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Keheningan didalam ruangan membantu konsentrasi saya dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden (44,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,74. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju keheeningan didalam ruangan membantu konsentrasi saya dalam bekerja.
6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menghindari kebisingan kerja untuk melancarkan pekerjaan agar efisien), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (24,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden (42,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,80. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju menghindari kebisingan kerja untuk melancarkan pekerjaan agar efisien.
7. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pengharum ruangan yang digunakan sebaiknya tidak mengganggu penciuman), menunjukkan bahwa terdapat 4 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (24,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (34,0%), responden yang menjawab

sangat setuju sebanyak 17 responden (34,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 7 adalah 3,94. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pengharum ruangan yang digunakan sebaiknya tidak mengganggu penciuman.

8. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Membersihkan ruangan setiap saat agar memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 3 (6,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (50,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 8 adalah 3,76. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju membersihkan ruangan setiap saat agar memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.
9. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Dekorasi ruangan harus diperhatikan agar mata indah memandang), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (28,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 9 adalah 3,82. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mendapat apresiasi ketika bekerja secara maksimal.
10. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tata letak ruangan harus sesuai dengan bentuk ruangan), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%)

responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden (34,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 10 adalah 3,62. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju tata letak ruangan harus sesuai dengan bentuk ruangan.

11. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Lingkungan yang tenang memberikan kenyamanan bagi pegawai), menunjukkan bahwa terdapat 4 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden (44,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (18,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 11 adalah 3,72. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju lingkungan yang tenang memberikan kenyamanan bagi pegawai.
12. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Lingkungan yang aman menambah semangat kerja bagi pegawai), menunjukkan bahwa terdapat 3 (6,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (18,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 12 adalah 3,70. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju lingkungan yang aman menambah semangat kerja bagi pegawai.

13. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pegawai harus mampu bekerjasama dalam tim maupun kelompok), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (34,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 13 adalah 3,68. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pegawai harus mampu bekerjasama dalam tim maupun kelompok.
14. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pegawai tidak dibenarkan membentuk kelompok-kelompok informal dan diharuskan membaaur dengan yang lain), menunjukkan bahwa terdapat 2 (4,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 responden (48,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 14 adalah 3,88. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pegawai tidak dibenarkan membentuk kelompok-kelompok informal dan diharuskan membaaur dengan yang lain.

#### d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Saya sudah melakukan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur dikecamatan	-	-	3	6,0	19	38,0	21	42,0	7	14,0	3,64	S
Dalam pencapaian target proses pelaksanaan kerja di Kecamatan harus sesuai dengan keahlian kerja pegawai	-	-	3	6,0	14	28,0	25	50,0	8	16,0	3,76	S
Melaksanakan pekerjaan sesuai arahan atasan	-	-	5	10,0	13	26,0	18	36,0	14	28,0	3,82	S
Saya melaksanakan pekerjaan sudah tepat pada waktunya	-	-	7	14,0	17	34,0	14	28,0	12	24,0	3,62	KS
Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor	-	-	1	2,0	12	24,0	25	50,0	12	24,0	3,96	S
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku	-	-	4	8,0	11	22,0	25	50,0	10	20,0	3,82	S
Dalam bekerja, saya mengurangi kesalahan kerja sehingga memperoleh hasil yang terbaik	-	-	2	4,0	13	26,0	18	36,0	17	34,0	4,00	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Sebagai seorang pegawai saya memiliki kemampuan kerja yang profesional	-	-	5	10,0	16	32,0	18	36,0	11	22,0	3,70	S
Melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan detail	-	-	6	12,0	11	22,0	18	36,0	15	30,0	3,84	S
Sebagai seorang pegawai saya memiliki kemampuan yang cukup baik dan bertanggung jawab dalam bekerja	-	-	6	12,0	10	20,0	21	42,0	13	26,0	3,82	S
Setiap pegawai yang ada di Kecamatan memiliki kemampuan mengevaluasi dirinya sendiri	-	-	5	10,0	15	30,0	22	44,0	8	16,0	3,66	S
Saya menerima segala resiko dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	7	14,0	10	20,0	26	52,0	7	14,0	3,66	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui hasil *statistic* jawaban responden pada variabel kinerja pegawai (Y) kepada sebanyak 50 responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya sudah melakukan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur dikecamatan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (9,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden (38,0%), responden yang

menjawab setuju sebanyak 21 responden (42,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (14,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,64. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya sudah melakukan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur dikecamatan.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Dalam pencapaian target proses pelaksanaan kerja di Kecamatan harus sesuai dengan keahlian kerja pegawai), menunjukkan bahwa terdapat 3 (6,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (50,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,76. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dalam pencapaian target proses pelaksanaan kerja di Kecamatan harus sesuai dengan keahlian kerja pegawai.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Melaksanakan pekerjaan sesuai arahan atasan), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (28,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,82. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melaksanakan pekerjaan sesuai arahan atasan.

4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya melaksanakan pekerjaan sudah tepat pada waktunya), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 responden (34,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (28,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,62. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden kurang setuju saya melaksanakan pekerjaan sudah tepat pada waktunya.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 responden (24,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (50,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 4,96. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya selalu hadir tepat waktu ke kantor.
6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku), menunjukkan bahwa terdapat 4 (8,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (22,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (50,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,82. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

7. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Dalam bekerja, saya mengurangi kesalahan kerja sehingga memperoleh hasil yang terbaik), menunjukkan bahwa terdapat 2 (4,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 responden (26,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (34,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 7 adalah 4,00. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju dalam bekerja, saya mengurangi kesalahan kerja sehingga memperoleh hasil yang terbaik.
8. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sebagai seorang pegawai saya memiliki kemampuan kerja yang profesional), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 responden (32,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (22,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 8 adalah 3,70. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju sebagai seorang pegawai saya memiliki kemampuan kerja yang profesional.
9. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan detail), menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 responden (22,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (36,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (30,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 9 adalah 3,84. Berdasarkan jawaban dari

responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan detail.

10. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sebagai seorang pegawai saya memiliki kemampuan yang cukup baik dan bertanggung jawab dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 6 (12,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden (42,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (26,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 10 adalah 3,82. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju sebagai seorang pegawai saya memiliki kemampuan yang cukup baik dan bertanggung jawab dalam bekerja.
11. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Setiap pegawai yang ada di Kecamatan memiliki kemampuan mengevaluasi dirinya sendiri), menunjukkan bahwa terdapat 5 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden (44,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (16,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 11 adalah 3,66. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju setiap pegawai yang ada di Kecamatan memiliki kemampuan mengevaluasi dirinya sendiri.
12. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya menerima segala resiko dalam melaksanakan pekerjaan), menunjukkan bahwa terdapat 7 (14,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju

sebanyak 10 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (52,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (14,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 12 adalah 3,66. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Ssaya menerima segala resiko dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Hasil Uji Validitas

##### 1) Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	39.98	37.244	<b>.559</b>	.818
P1.2	39.88	36.353	<b>.610</b>	.813
P1.3	39.96	38.447	<b>.475</b>	.824
P1.4	39.70	35.276	<b>.701</b>	.805
P1.5	39.80	35.510	<b>.717</b>	.805
P1.6	39.74	39.502	<b>.338</b>	.835
P1.7	39.58	38.249	<b>.427</b>	.828
P1.8	39.80	37.102	<b>.687</b>	.810
P1.9	39.76	38.758	<b>.389</b>	.831
P1.10	39.94	35.772	<b>.647</b>	.810
P1.11	39.74	42.972	<b>.371</b>	.851
P1.12	39.96	39.794	<b>.347</b>	.834

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) setelah dilakukan uji *statistic*. Hasil dari uji validitas sebanyak 12 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan di katakan valid (sah) dikarenakan nilai *corrected item total correlation* > 0,30.

## 2) Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2.1	49.02	68.632	<b>.392</b>	.910
P2.2	49.12	58.761	<b>.745</b>	.888
P2.3	49.16	61.729	<b>.646</b>	.893
P2.4	49.04	64.284	<b>.503</b>	.899
P2.5	49.08	61.381	<b>.674</b>	.892
P2.6	49.26	59.707	<b>.722</b>	.890
P2.7	49.20	62.408	<b>.588</b>	.896
P2.8	49.26	60.972	<b>.703</b>	.891
P2.9	49.10	61.561	<b>.674</b>	.892
P2.10	49.14	61.225	<b>.688</b>	.891
P2.11	49.12	62.638	<b>.625</b>	.894
P2.12	49.02	67.326	<b>.316</b>	.905
P2.13	49.06	59.894	<b>.715</b>	.890
P2.14	49.12	64.312	<b>.496</b>	.899

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel motivasi (X<sub>2</sub>) setelah dilakukan uji *statistic*. Hasil dari uji validitas sebanyak 14 butir pernyataan pada variabel motivasi di katakan valid (sah) dikarenakan nilai *corrected item total correlation* > 0,30.

### 3) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P3.1	48.94	38.221	<b>.599</b>	.779
P3.2	48.98	37.489	<b>.659</b>	.774
P3.3	49.10	39.806	<b>.531</b>	.786
P3.4	48.68	39.732	<b>.505</b>	.787
P3.5	48.94	38.996	<b>.579</b>	.782
P3.6	48.88	39.700	<b>.493</b>	.788
P3.7	48.74	40.115	<b>.435</b>	.793
P3.8	48.92	40.238	<b>.537</b>	.786
P3.9	48.86	40.000	<b>.442</b>	.792
P3.10	49.06	38.262	<b>.563</b>	.782
P3.11	48.96	45.386	<b>.356</b>	.822
P3.12	48.98	41.898	<b>.341</b>	.800
P3.13	49.00	42.694	<b>.370</b>	.813
P3.14	48.80	44.776	<b>.383</b>	.816

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel lingkungan kerja (X3) setelah dilakukan uji *statistic*. Hasil dari uji validitas sebanyak 14 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai *corrected item total correlation* > 0,30.

#### 4) Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	41.66	41.413	.470	.861
Y.2	41.54	40.090	.613	.853
Y.3	41.48	40.377	.458	.863
Y.4	41.68	37.896	.644	.850
Y.5	41.34	40.678	.588	.855
Y.6	41.48	40.663	.510	.859
Y.7	41.30	42.010	.361	.868
Y.8	41.60	39.143	.592	.854
Y.9	41.46	38.907	.563	.856
Y.10	41.48	39.479	.538	.857
Y.11	41.64	39.460	.611	.853
Y.12	41.64	38.602	.675	.848

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel kinerja pegawai (Y) setelah dilakukan uji *statistic*. Hasil dari uji validitas sebanyak 12 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai di katakan valid (sah) dikarenakan nilai *corrected item total correlation* > 0,30.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>),  
 Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Dan *Turnover Intention* (Y)**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	<b>0,835</b>	Reliabel/Handal
X <sub>2</sub>	<b>0,902</b>	Reliabel/Handal
X <sub>3</sub>	<b>0,806</b>	Reliabel/Handal
Y	<b>0,867</b>	Reliabel/Handal

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian gaya kepemimpinan (0,835), motivasi (0,902),

lingkungan kerja (0,806) dan kinerja pegawai (0,867) adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

#### 1) Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

**Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66353943
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.061
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.492
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.969</b>

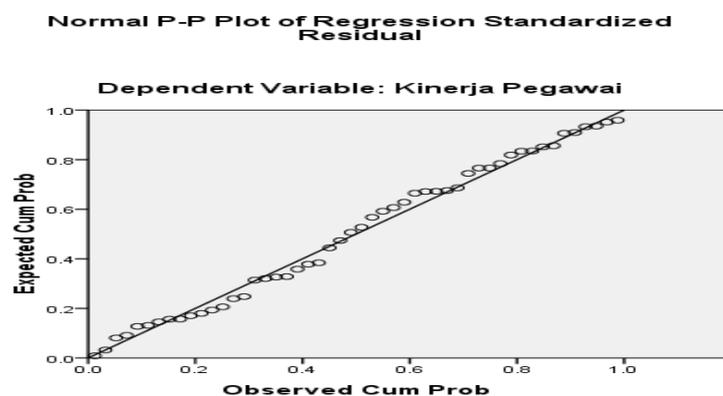
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai asymp. sig. (2-tailed)  $0,969 > 0,05$  nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

#### 2) Hasil PP-Plot Uji Normalitas

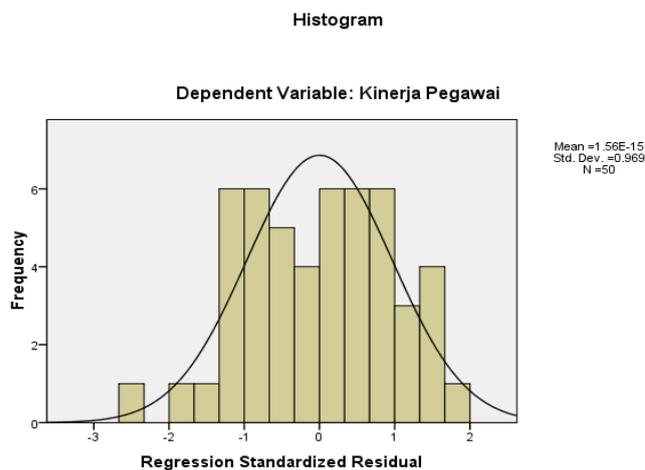


*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

**Gambar 4.1 PP-Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.

3) Hasil Histogram Uji Normalitas



Sumber: diolah oleh penulis (2021)

**Gambar 4.2 Histrogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan unuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

**b. Hasil Uji Multikolienaritas**

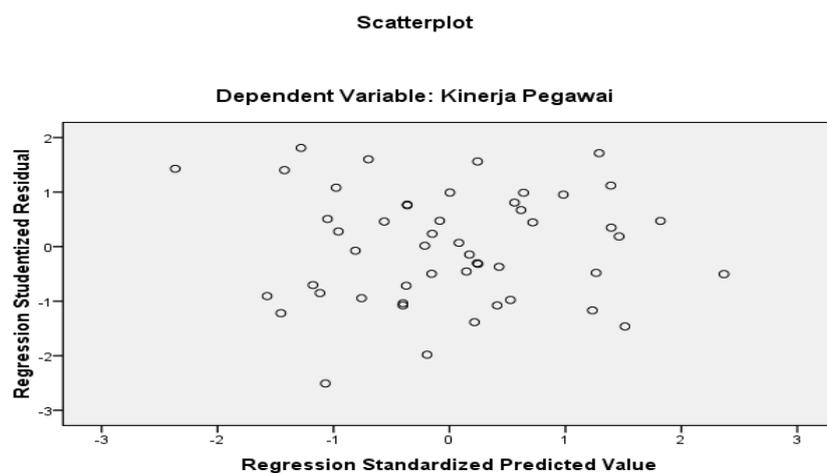
**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolienaritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.777	1.287
	Motivasi	.271	3.693
	Lingkungan Kerja	.238	4.201

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas

### c. Hasil Uji Hetersokedastisitas



*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

## 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

- $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)  
 $X_2$  = Motivasi (*Independent Variabel*)  
 $X_3$  = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)  
 $e$  = *Error term*

**Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.578	3.346
Gaya Kepemimpinan	.136	.067
Motivasi	.359	.089
Lingkungan Kerja	.562	.118

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

a) Konstanta  $\alpha = 2,578$

Dari konstanta  $\alpha = 2,578$  dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka kinerja pegawai sebesar 2.578 satuan.

b)  $\beta_1 = 0,136$

Jika ada kebijakan terhadap gaya kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,136 satuan.

c)  $\beta_2 = 0,359$

Jika ada kebijakan terhadap motivasi naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,359 satuan.

c)  $\beta_3 = 0,562$

Jika ada kebijakan terhadap lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,562 satuan.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilaksanakan untuk dapat mengetahui hasil *statistic* terkait apakah pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1950.872	3	650.291	<b>86.050</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	347.628	46	7.557		
	Total	2298.500	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui uji F menghasilkan  $F_{hitung} 86.050 > F_{tabel} 2,58$  ( $n-k-1$  pada  $k = 50-4-1 = 45$  pada 4) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji parsial (Uji t).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.771	.445
	Gaya Kepemimpinan	2.039	.047
	Motivasi	4.040	.000
	Lingkungan Kerja	4.753	.000

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (tolak Ha) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak Ho (terima Ha) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

#### 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar  $2,039 > t\ tabel\ 1,67$  ( $n-k = 50-4 = 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,047 < 0,05$ , sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai.

#### 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung Motivasi sebesar  $4,040 > t\ tabel\ 1,67$  ( $n-k = 50-4 = 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar  $4,753 > t\ tabel\ 1,67$  ( $n-k = 50-4 = 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, serta mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasinya adalah:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.849	<b>.839</b>	2.749

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,839 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,839 (83,9%) Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 16,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Kompensasi sebesar 2,039 > t tabel

1,67 ( $n-k = 50-4 = 46$  pada 0,05/5%) dan signifikansi  $0,047 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan jawaban responden di atas dengan pernyataan mean terendah (3,46) pada variabel gaya kepemimpinan, “Dalam mengambil keputusan pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan”, hal ini mengindikasikan bahwa keputusan penting yang diambil sebagai langkah strategis dalam menjalankan aktivitas pekerjaan wajib berdasarkan keputusan bersama untuk saling berkoordinasi terhadap hasil serta berhasil melakukan tindakan evaluasi terkait beberapa permasalahan penting agar mencapai jalan keluar berdasarkan ide serta pendapat banyak pihak seperti para bawahan yang didengar pendapatnya oleh atasan dalam mengambil tindakan yang efektif demi kepentingan bersama dalam jangka panjang guna mencapai tujuan bersama yang kolektif dan saling mutualisme agar perjalanan proses manajemen kerja berjalan sesuai dengan yang diharapkan dengan penerapan langkah inovatif serta strategis. Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga.

Menurut Drath dan Palus dalam Yukl (2015:3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang

diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Darmin (2019), Paendong (2019), Alexandri (2019), Faraby (2018), Oktavianus (2018) dan Apriliani (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Motivasi sebesar  $4,040 > t$  tabel  $1,67$  ( $n-k= 50-4= 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan jawaban responden di atas dengan pernyataan mean terendah (3,64) pada variabel motivasi, “Merencanakan hal yang baru adalah kreativitas saya”, hal ini mengindikasikan bahwa dalam menjalankan kegiatan pekerjaan pegawai dituntut memiliki kreativitas serta ide-ide inovatif dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan dalam memberikan pelayanan cepat dan sigap terhadap para masyarakat maka dari itu perlunya ketangkasan dari seorang pegawai dalam bekerja agar pekerjaan yang dikerjakan mampu terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan tepat pada waktunya dan memiliki nilai positif ketika mengerjakannya. Pekerjaan akan lebih ideal diselesaikan dengan strategis individu dari seorang pegawai bagaimana mereka mampu menjalankan kegiatan pekerjaan dengan lebih mudah serta cepat dan memberikan rasa nyaman pada menerima, memproses dan menyelesaikan pekerjaan yang

berikan agar berjalan dengan baik dan cepat untuk dapat meminimalisir terjadinya kesalahan yang berakibat pada keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan supaya pegawai mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Griffin (2013:86) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Menurut Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Darmin (2019), Paendong (2019), Alexandri (2019), Faraby (2018), Oktavianus (2018) dan Apriliani (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung Lingkungan Kerja sebesar  $4,753 > t$  tabel  $1,67$  ( $n-k = 50-4 = 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan jawaban responden di atas dengan pernyataan mean terendah (3,58) pada variabel lingkungan kerja, “Pertukaran sirkulasi udara didalam ruangan cukup baik”, hal ini mengindikasikan bahwa ketika bekerja keadaan lingkungan menjadi faktor pendorong terciptanya suatu kenyamanan bagi para pegawai untuk tetap fokus dan stabil menjalankan pekerjaan sesuai arahan sehingga mampu diselesaikan dengan cepat, sirkulasi udara sebagai penentu keadaan udara ruangan menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dengan tersedianya beberapa jendela, atau celah tempat keluar masuknya di udara dan tersedianya fasilitas pendorong agar ruangan kerja lebih nyaman seperti kipas angin, bahkan AC di beberapa titik penting pada ruangan kerja. Fasilitas tersebut akan mampu memberikan efek positif bagi para pegawai ketika bekerja namun jika tidak dimanfaatkan dan dikontrol sebaik mungkin maka akan terdapat juga beberapa pegawai yang terlalu nyaman dengan kondisi udara dalam ruangan pada akhirnya tertidur dan mengantuk sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka para pegawai diharapkan mampu mengontrol keadaan diri terkait segala aspek kondisi ruangan kerja untuk tetap fokus dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut Sedarmayanti (2015:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Wirawan (2015) lingkungan kerja di mana penempatan mesin, peralatan, bahan mentah dan suku cadang yang baik dapat menciptakan produktivitas dan kualitas perusahaan yang baik pula sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Darmin (2019), Paendong

(2019), Alexandri (2019), Faraby (2018), Oktavianus (2018) dan Apriliani (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Hal ini terlihat dari nilai uji F menghasilkan  $F_{hitung} 86.050 > F_{tabel} 2,58$  ( $n-k-1$  pada  $k = 50-4-1= 45$  pada 4) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden di atas dengan pernyataan mean terendah (3,62) pada variabel gaya kepemimpinan, “Saya melaksanakan pekerjaan sudah tepat pada waktunya”, hal ini mengindikasikan bahwa dalam menjalankan pekerjaan setiap pegawai dituntut mampu memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk diselesaikan secara tepat dan tepat sehingga memberikan penilaian terbaik dari masyarakat terkait kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Sunggal, hal ini tentunya menjadi tantangan dari seluruh pegawai untuk dapat bekerja dengan hati menghilangkan sikap ego serta emosional tinggi dalam bekerja untuk memberikan kondisi kondusif pada keadaan kerja sehari-hari sebagai pendorong terciptanya kinerja yang terus meningkat dengan berbagi faktor pendorong yang ada seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta lingkungan pekerjaan yang ideal untuk menciptakan kenyamanan dan rasa semangat dalam mencapai hasil terbaik pada

pekerjaan yang dikerjakan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama menjalankan pekerjaan (Mangkunegara, 2018:67). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja didalam organisasi atau perusahaan, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Darmin (2019), Paendong (2019), Alexandri (2019), Faraby (2018), Oktavianus (2018) dan Apriliani (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Dengan nilai  $t$  hitung Gaya Kepemimpinan sebesar  $2,039 > t$  tabel  $1,67$  ( $n-k = 50-4 = 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,047 < 0,05$ .
2. Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Dengan nilai  $t$  hitung Motivasi sebesar  $4,040 > t$  tabel  $1,67$  ( $n-k = 50-4 = 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Dengan nilai  $t$  hitung Lingkungan Kerja sebesar  $4,753 > t$  tabel  $1,67$  ( $n-k = 50-4 = 46$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sunggal. Dengan nilai uji  $F$  menghasilkan  $F_{hitung} 86,050 > F_{tabel} 2,58$  ( $n-k-1$  pada  $k = 50-4-1 = 45$  pada  $4$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### B. Saran

1. Berdasarkan hasil uji *statistic* terhadap pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dengan mean terendah tentang “Dalam mengambil keputusan pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan” maka dari itu peneliti menyarankan pada atasan dan para pegawai Kantor Kecamatan Sunggal untuk dapat memperhatikan setiap langkah evaluasi terkait permasalahan yang terjadi

dan muncul dilapangan agar mampu diputuskan secara bersama-sama secara kolektivisme agar tercapai tujuan bersama memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dengan bekerja sepenuh hati.

2. Berdasarkan hasil uji *statistic* terhadap pernyataan pada variabel Motivasi dengan mean terendah tentang “Merencanakan hal baru adalah kreativitas saya” maka dari itu peneliti menyarankan para pegawai Kantor Kecamatan Sunggal untuk dapat memperhatikan setiap langkah dalam menyelesaikan pekerjaan untuk lebih kreatif serta inovatif mencari ide-ide penting dalam penyelesaian pekerjaan atau suatu permasalahan yang terjadi sehingga pekerjaan yang ada berjalan dengan efektif dengan saling berkoordinasi dan bekerjasama sesama para pegawai untuk ideal dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.
3. Berdasarkan hasil uji *statistic* terhadap pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dengan mean terendah tentang “Pertukaran sirkulasi udara didalam ruangan cukup baik” maka dari itu peneliti menyarankan instansi Kantor Kecamatan Sunggal untuk dapat memperhatikan keadaan sirkulasi pada ruangan pekerjaan pegawai dalam melayani masyarakat dimasa pandemi covid-19 saat ini dengan benar-benar memberikan rasa kenyamanan serta udara sehat kepada seluruh orang yang berada pada lingkungan kerja dengan menyediakan kipas angin, pendingin ruangan serta pembersih udara di beberapa titik untuk menciptakan kesejukan serta keadaan nyaman bagi seluruh orang yang berada di Kantor Kecamatan Sunggal.
4. Berdasarkan hasil uji *statistic* terhadap pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dengan mean terendah tentang “Saya melaksanakan pekerjaan sudah

tepat pada waktunya” maka dari itu peneliti menyarankan pada para pegawai Kantor Kecamatan Sunggal untuk dapat memperhatikan pekerjaan agar mampu diselesaikan dengan tepat waktu dengan melaksanakan manajemen waktu yang tepat ketika bekerja mengerjakan sesuatu hal yang diperlukan terlebih dahulu sehingga mampu mengkoordinir segala pekerjaan dengan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Emron Edison, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Iman. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- M. Thoah. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2014). *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S, Timothy A.J. (2016). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Edisi Kedua)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sutikno, M. Sobry. (2014). *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan (Edisi Pertama)*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Edisi I, Cetakan I*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Bandung: Andi

Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

### **Karya Ilmiah Jurnal :**

Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Panjaitan, E. N. (2019). *Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank. Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 1(3), 97-102.

Apriliani, N. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan CV. Sahabat Klaten)*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Daimah, M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Karangploso*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(4).

Darmin, Y. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu*. *Katalogis*, 3(9).

El Fikri, M. (2018). *Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Sidempuan Medan*. *Jumant*, 9(1), 1-11.

Faraby, I. K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 91-86.

Oktovianus (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Bintang Api Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah*. *ANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*, 3(1), 13-25.

Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).

- Permono, N. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Yudha Salatiga* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Pramono, C., & Agustina, N. W. (2021, December). Edukasi Booklet Terhadap Kepatuhan Pengaturan Cairan Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus* (Vol. 4).
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). *Internal auditors role indicators and their support of good governance*. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). *INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT*. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Susitiani, N., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 276-286.
- Satria. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Kediri*. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(4), 91-86.