

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA GURU SMPN 01 GUNUNG PUTRI
BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

DANIEL JEFRI
NIM : 2016511113

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 01 Gunung Putri Bogor (2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Smpn 01 Gunung Putri Bogor.

.Penelitian ini dilakukan di Smpn 01 Gunung Putri Kota Bogor dengan mengambil 52 responden sebagai populasinya sekaligus menjadi sampel penelitian yang menggunakan sampel jenuh dengan margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji- T.

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t $0,001 > 0,05$ maka H_1o diterima dan H_1o ditolak; (2) Kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t $0,746 < 0,05$ maka H_2o ditolak dan H_2o diterima.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Kepemimpinan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The Effect of Work Environment on Teacher Performance at SMP 01 Gunung Putri Bogor (2) The Effect of Leadership on Teacher Performance at SMPN 01 Gunung Putri Bogor.

This research was conducted at Smpn 01 Gunung Putri, Bogor City by taking 52 respondents as the population as well as being the research sample using saturated samples with a margin of error of 5%. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to disagree. This research was conducted using a quantitative approach, namely by describing the research data. The analytical method used is multiple linear regression analysis while hypothesis testing is done by using the T-test.

This study resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) The work environment on teacher performance. These results are proven based on the results of hypothesis testing that the sig t value is $0.001 > 0.05$, so H_0 is accepted and H_1 is rejected; (2) Leadership on teacher performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the sig t value is $0.746 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords :

Work environment, leadership





KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan pada kehadiran Tuhan yang maha esa yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja staff pendidik di SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR”. Dalam penyusunan proposal ini penulis banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil, sehingga skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini dengan ketulusan hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada:

1. Ergo Nurpatria kurniawan SH.MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr.Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku ketua program studi sarjana manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Rekan-rekan mahasiswa program pasca sarjana manajemen STIE IPWIJA khususnya kosentrasi Sumberdaya manusia (SDM).
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan staff pendidik SMPN 01 GUNUNG PUTRI yang telah meluangkan waktu untuk membantu kelancaran penelitian ini.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

6. Ibunda tercinta (Sumiati siahaan), ayahanda (Torang situmeang) serta kakak (Elsa yohana) dan adik (Sondang natalia) yang telah memberikan dukungan dan doa juga motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.
7. Sahabat yang telah membantu penyusunan skripsi ini M.imam buchori, Dede ismail dan A.Bagus serta rekan lain yang secara tidak langsung ikut menolong penyusunan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

jakarta, September 2020

Penulis



DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN.....	I
SURAT PERNYATAAN.....	II
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
ABSTRAK.....	V
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1.Landasan Teori.....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2.Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.1.Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.2.Kondisi Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3.Kepemimpinan.....	17
2.1.3.1.pengertian kepemimpinan.....	17
2.1.3.2.Teor-teori Kepemimpinan.....	18
2.1.3.3.Tipe Kepemimpinan.....	20
2.1.3.4.Fungsi-fungsi Kepemimpinan.....	22
2.1.3.5.Indikator Kepemimpinan.....	24
2.1.4.Kinerja.....	27

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.4.1.Pengertian Kinerja	27
2.1.4.2.Jenis-Jenis Kinerja.....	28
2.1.4.3.Aspek-Aspek Kinerja.....	29
2.1.4.4.Indikator-Indikator Kinerja.....	30
2.1.4.5.Kegunaan Penilaian Kinerja	31
2.2.Penelitian Terdahulu	32
2.3.Kerangka Pemikiran	38
2.4.Hipotesis	41
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1.Tempat dan waktu penelitian.....	42
3.2.Desain Penelitian.....	42
3.3.Populasi dan Sampel dan Metode Sampling.....	46
3.3.1.populasi.....	46
3.3.2.Sample	46
3.3.3.Metode Sampling.....	47
3.4.Metode Pengumpulan Data	47
3.4.1.Jenis dan sumber data.....	48
3.5.Instrumen Variabel	48
3.5.1.Uji Validitas.....	49
3.5.2.Uji Realibilitas	50
3.6.Metode Analisis dan Penguji Hipotesis	50
3.6.1.Metode Analisis	50
3.6.2.Pengujian Hipotesis	52
3.7.Pengujian hipotesis	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1.Profil Perusahaan.....	55
4.1.1.Sejarah SMPN 01 GUNUNG PUTRI.....	55
4.1.2.Visi dan Misi	56
4.1.3.Struktur Organisasi.....	57
4.2.Data Deskripsi Responden	58
4.3.Analisis Frekuensi jawaban Responden.....	64
4.3.1.Pengujian Validitas dan Reliabilitas	64



4.3.2. Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis	70
4.3.3. Pengujian Hipotesis	72
4.4. Pembahasan	74

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	83



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Daftar Tabel

2.1. Tabel Penelitian Terdahulu	32
3.1. Rencana Penelitian	42
3.2. Tabel Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 3.3. Kategori Skala Likert	49
Tabel 4.1. Statistik Total Responden	58
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	59
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.15	70
Tabel 4.16. ANOVA	71
Tabel 4.17. Coefficients	71

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Daftar gambar

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran	40
gambar 3.1. Rencana Penelitian	43
Gambar 4.1Grafik Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.2.Grafik Data Responden berdasarkan Usia.....	61
Gambar 4.3.Grafik Data Responden berdasarkan Pendidikan Trakhir	62
Gambar 4.4.Grafik Data Responden berdasarkan Lama masa Kerja.....	63
Gambar 4.5.Rangkuman Hasil Nilai.....	75



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Daftar lampiran

LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN	83
LAMPIRAN 2 Data Tarbulasi Kusloner	89
LAMPIRAN 3 Karekteristik Responden.....	94
LAMPIRAN 4 Hasil uji validitas dan reabilitas.....	98



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumberdaya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya fikir, dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa:

”Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dari pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut,

banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri (Hasan, 2014).

Guru profesional dan kinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari pada guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, menurut Supardi kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar siswa yang baik.

Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru di pengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen dalam bekerja.

Kualitas seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu seseorang.

Sementara itu menurut Dalyono dalam Sutirto (2008) mengatakan bahwa lingkungan adalah segala pengaruh langsung dan tidak langsung yang bekerja pada manusia dari luar meliputi isinya yang dihayati dan yang tidak kelihatan dari ruangan, iklim, dll.

Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, lingkungan di sekitar sangat penting untuk diperhatikan, dalam hal ini khususnya lingkungan tempat kita bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam sebuah tempat, termasuk di sekolah.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.

Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala sekolah juga merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara warga sekolah agar tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.

Keberhasilan dalam upaya pengembangan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh kepala sekolah mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyalurkan semua sumber daya pendidikan. Guru mempunyai peranan dalam mentransformasikan *input* pendidikan sehingga menghasilkan *output* yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu pegawai SMPN 1 GUNUNG PUTRI BOGOR, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para Guru yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan Lingkungan kerja itu sendiri. Pernyataan dari pegawai SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR tersebut menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin pegawainya selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para pegawai SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR salah mengartikan apa yang di perintakkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara pegawai dan pimpinan, sehingga dapat menurunkan hasil kerja para pegawai. (Hasil wawancara di SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR).

Disisi lain, keterlaksanaan kinerja guru yang baik tidak lepas dari peran kepala sekolah harus mampu membawa guru untuk bisa memahami visi dan misi serta prakteknya dalam kerja lapangan. kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang memungkinkan bagi guru agar dapat bekerja dengan baik dan juga harus peka terhadap kebutuhan sekolah terkait sarana dan prasarana di SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR .

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa penting lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURUSMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR"

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR ?

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja GuruSMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR ?

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran sebagai berikut:

1. Manfaat bagi pihak SMPN 1 Gunung Putri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi SMPN 1 Gunung Putri untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik serta dapat membagikan pengalaman yang mungkin dapat di implementasikan oleh SMPN 1 Gunung Putri atau sekolah lain dan atau institusi lain.

2. Manfaat bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumberdaya Manusia.

- a. Manfaat bagi penelitian lain

Penelitian ini merupakan sebuah kesempatan bagi peneliti lain untuk dapat lebih memperdalam pengetahuan serta konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen, khususnya dalam program studi Manajemen Sumberdaya Manusia.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi - materi tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum pada SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR, Karakteristik Responden, Pengujian Data, Deskripsi variabel pengujian data, Analisis data penelitian, dan Pembahasan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas tentang Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia juga telah dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM dapat dipahami suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

Menurut Yuli (2015), manajemen sumber daya manusia menerapkan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja memulai proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi tugas pokok manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola sumber daya manusia yaitu manusia dengan efektif sehingga bisa didapatkan suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia diharapkan adanya pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya, dan juga dapat memberikan motivasi terhadap bawahannya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengurnungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.1.2. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi utama manajemen sumber manajemen sumber daya manusia menurut (Malayu S.P Hasibun , 2009) :

1. **Perencanaan (*Planning*)**

Segala sesuatu yang dilakukan untuk menentukan berbagai hal yang berhubungan dengan kejadian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan kebutuhan, pengadaan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2. **Pengorganisasian (*Organizing*)**

Proses menyusun dan mendesain struktur untuk mengetahui adanya hubungan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

3. **Pengarahan (*Directing*)**

Kegiatan memberikan petunjuk ahli pada semua karyawan agar mau bekerja sama seefektif mungkin dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah diterapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan edukasi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perubahan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Melalui sarana pendidikan dan latihan, peningkatan dan kecakapan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan untuk meningkatkan prestasi.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Menerapkan pemberian balas jasa atau penghargaan atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai yang memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia. Karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Maksud dari semua kegiatan diatas yakni menejerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

10. Pemberhentian (*Sparation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan. Keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Maksud dari semua kegiatan diatas yakni menejerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Alex S Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Agus

Ahyari (1994: 2001) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja.

2.1.2.2 Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2002: 287-289) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik
 - a. Keadaan bangunan: gedung dan tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas seperti:
 1. Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
 2. Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga serta kelengkapannya yaitu kantin atau kaferia, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
 3. Tersedianya sarana transportasi khusus antar-jemput pegawai.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- c. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas tersebut diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.
2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis
 - A. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang meliputi:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang secara tidak adil.
 - c. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara para pegawai.
 - B. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertical dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
 - a. Mengadakan anjingsana ke rumah-rumah pegawai pada saat-saat tertentu, sehingga pegawai merasa senang dan bangga. Anjingsana ini bisa diadakan secara teratur.



- b. Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak berkeberatan.
- c. Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d. Membela bawahan dan pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan mendapat teguran bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan.
- e. Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain, selama bawahan masih berada pada posisi atau garis yang benar.
- f. Loyalitas yang bersifat horizontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar-pegawai yang setingkat.

C. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, bahkan kebutuhan yang bersifat psikologis

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- A. Keadaan bangunan yang menarik dan didalamnya nyaman
- B. Peralatan kerja yang memadai
- C. Tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat olahraga

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- D. Tersedianya sarana transportasi
- E. Letak gedung yang strategis
- F. Adanya perasaan aman dari pegawai
- G. Adanya loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1 pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133)

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpinnya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008:126) Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.3.2 Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto (2002:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

1. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

3. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

4. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

5. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.



6. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

2.1.3.3 Tipe Kepemimpinan

Siagian (2003:27) menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

1. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta mempunyai anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

2. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

- a. Bersikap selalu melindungi jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.



- b. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas merentasendiri.
- c. Sering menonjolkan sikap palingmengetahui.
- d. Melakukan pengawasan yangketat.

3. TipeKharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasauntuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorangpemimpin.Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan ras percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru parabawahannya.

4. Tipe LaissezFaire

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kepemimpinan *laissez faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

2.1.3.4 Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaiman, bilamana, dan dimana 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 konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. FungsiPartisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, 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. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. FungsiDelegasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.3.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepadanya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. (Dharma,1991:105).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Rivai (2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





2.1.4.2 Jenis-Jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

A. Kinerja strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

B. Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

C. Kinerja operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

2.1.4.3 Aspek-Aspek Kinerja

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Mangkunegara (2005:18), aspek-aspek tersebut di antaranya adalah:

A. Hasil kerja

yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

B. Kedisiplinan

yaitu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

C. Kreativitas

yaitu dapat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.

D. Kerjasama

yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

E. Kecakapan

yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- A. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- B. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- C. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- D. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- E. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- F. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4.5 Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut veithzal (2004:315) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

A. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

B. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang dinaikkan upah-bonus atau kompensasi lainnya.

C. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

D. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

E. Kesempatan kerja yang adil

bahwa keputusan penempatan internal tidak bersikap diskriminatif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebuah acuan mengenai hasil penelitian yang pernah dilakukan, dan memberikan informasi tentang hasil penelitian yang pernah dilakukan, dan memberikan informasi yang telah diamati. Pentingnya penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai hasil perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu yang pernah meneliti tentang berbagai hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pada berbagai obyek penelitian antara lain :

2.2. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kasmawati	2104	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SERMANI STEEL MAKASAR	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka H_1 diterima atau H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar
2	Nugroho	2014	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten pati	Variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan yang didasarkan pada hasil pengujian nilai Fhitung sebesar 57,601 > dari nilai Ftabel sebesar 2,78 dan Prob Sig. sebesar 0,000 di bawah 0,05. Dari hasil

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				<p>analisis regresi berganda variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,425 yang berarti mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi dan kepemimpinan yang memiliki nilai koefisien masing-masing sebesar 0,43 dan 0,329. Sedangkan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,752 atau 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.</p>
3	Nurdin	2017	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru honorer di SDN 33/5 MATTOANGIN KABUPATEN PANGKEP	<p>Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,136$ lebih kecil dari pada nilai $t_{tabel} = 1,796$ dengan taraf signifikan sebesar 5% ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) = (0,136 ≤</p>



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				1,796) Melalui metode dan analisis data tersebut, maka diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep.
4	Pratiwi	2011	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada perusahaan daerah air minum kabupaten wonosobo)	Hasil perhitungan penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1%. Koefisien determinan sebesar 0,516 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%.
5	Fitha	2017	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan PT ESQ tours & travel kantor pusat menara 165 TB simatupang)	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berbeda dengan variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ESQ tours & travel kantor pusat menara 165 TB simatupang.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

6	Silaban	2017	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada bagian Administrasi Pimpinan Inspektorat Jendral Kementerian Dalam Negeri</p>	<p>Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian yang dilakukan oleh Roiga Silaban berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada bagian Administrasi Pimpinan Inspektorat Jendral Kementerian Dalam Negeri” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Inspektorat Jendral Kementerian Dalam Negeri.</p> <p>Serta terdapat pengaruh yang signifikan namun bersifat negatif antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana semakin efektif kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin rendah. Dilihat dari 4 indikator dalam pengambilan keputusan yang kurang efektif menghasilkan nilai responden yang rendah, sehingga kinerja pegawai</p>
---	---------	------	---	--



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

7	Rahayu	2017	Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Samsat Jakarta Selatan	Penelitian yang dilakukan oleh Daruning Rahayu berjudul “ Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Samsat Jakarta Selatan” menunjukkan bahwa dalam penelitian ini setelah dilakukan pengujian terhadap kedua variabel independen secara bersama-sama ternyata dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kualitas pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung diperoleh sebesar 340,934 dengan tingkat probabilitas 0,000.
8	Mona	2018	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Garindo Perkasa Bogor”	Penelitian yang dilakukan oleh Dhona Cipta Mona berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Garindo Perkasa Bogor” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

9	Balqis	2017	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telesales Prudential Kota Kasablanka Jakarta.	terhadap kinerja karyawan sebesar 47,4% dilihat dari koefisien determinasi <i>R square</i> senilai 0,474 x 100% = 47,4% dan sisanya senilai 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
10	Arifn	2016	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten	Hasil penelitian (Amelia Putri Balqis 2018), tentang Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
				Hasil penelitian Arifin (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun sebagai landasan berpikir yang menunjukkan dari sudut mana peneliti menyoroti masalah yang akan di teliti (Nawawi, 2001:4). Kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Kriteria antar masing – masing variabel yang diteliti sebgai berikut:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

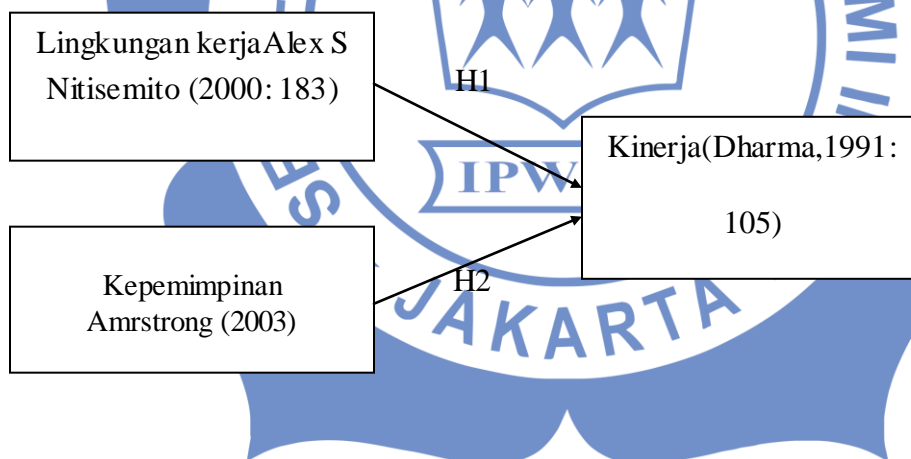
Alex S Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dari penelitian yang dilakukan Rahmawati Fitha Hasil perhitungan penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1%. Koefisien determinan sebesar 0,516 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6% Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpinitu. Penelitian yang dilakukan Agung Nugroho (2014) Variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan yang didasarkan pada hasil pengujian nilai Fhitung sebesar $57,601 >$ dari nilai Ftabel sebesar 2,78 dan Prob Sig. sebesar 0,000 di bawah 0,05. Dari hasil analisis regresi berganda variabel lingkungan kerja

memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,425 yang berarti mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi dan kepemimpinan yang memiliki nilai koefisien masing-masing sebesar 0,43 dan 0,329 . Sedangkan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,752 atau 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Gambar 2.1 kerangka pemikiran



Keterangan :

Variabel dependent : Kinerja.

Variabel Independent : Lingkungan kerja dan Kepemimpinan.

Atas masalah yang timbul terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Guru di SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR .

kerangka pemikiran untuk menangkap permasalahan yang akan dibahas dalam usulan penelitian.

Tugas akhir saya ini mencari hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja, oleh karena itu saya akan mencari data tentang lingkungan kerja dan kepemimpinan sesudah itu saya akan mengolah data-data itu untuk mendapat jawaban mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Guru.

2.4. Hipotesis

atas dasar pemikiran permasalahan digambar kerangka pemikiran, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dengan sementara. untuk mengukur sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Guru pada SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR. Hipotesis yang diajukan adalah :

Hipotesis 1

Ho1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru.

Hipotesis 2

Ho1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini diadakan pada SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR Jl. Melati No.34, kec Gn putri, Bogor, Jawa Barat 16965 Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

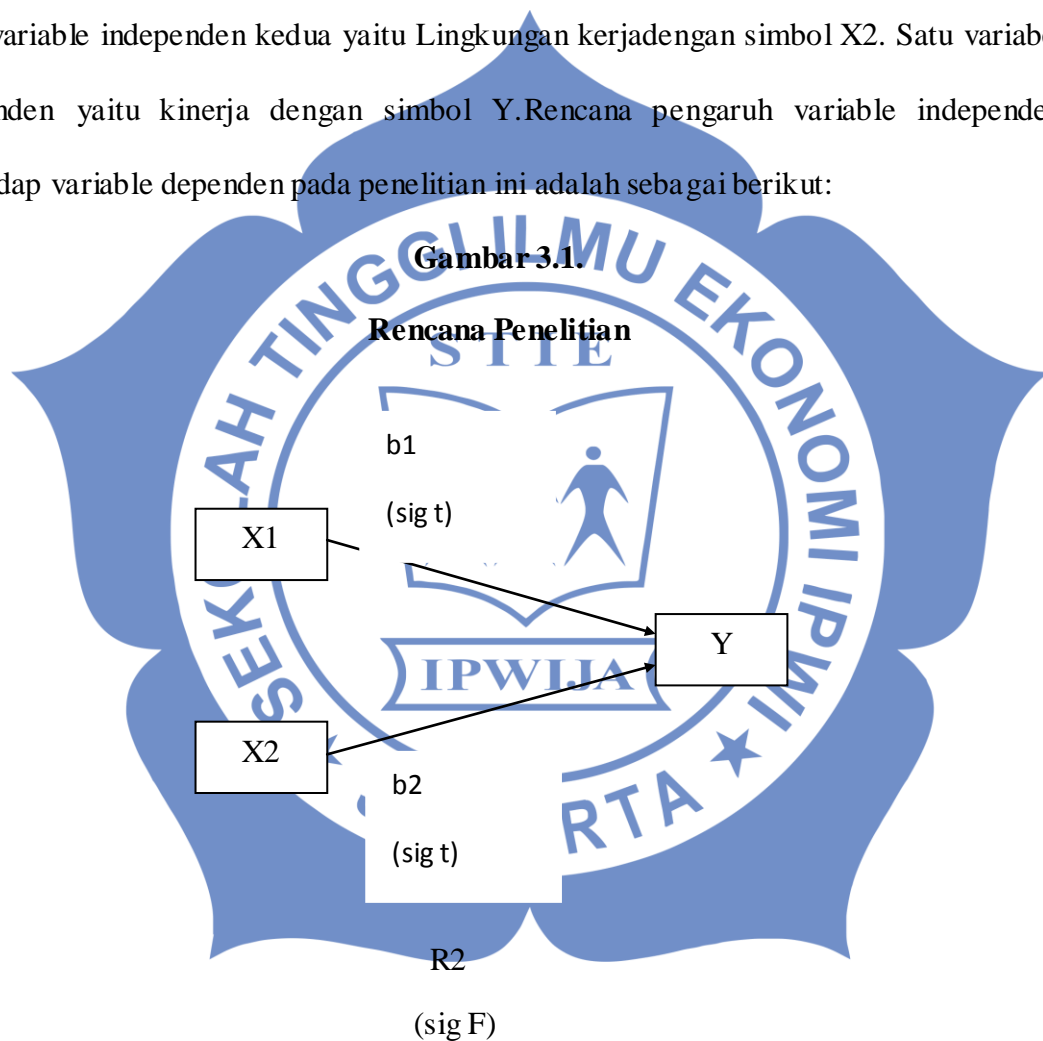
Kegiatan	Januari				February				Juni				Juli				agustus			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV				
Penelitian Pendahuluan	■	■																		
Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Pengumpulan Data													■	■	■	■				
Pengolahan Data																				
Analisis Data														■	■	■				
Penyusunan Laporan																	■	■	■	■

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen, tipe penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variable atau lebih. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR .

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Lingkungan kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y. Rencana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu penelitian melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y). Dimana indikator – indikator yang akan diukur dengan skala likert. Selanjutnya 3 variabel yang ada dibahas dalam tabel berikut:

3.2 Tabel penelitian

3.2 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item
Alex S Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan bangunan yang menarik dan didalamnya nyaman 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat olahraga 4. Tersedianya sarana transportasi 5. Letak gedung yang strategis 6. Adanya perasaan aman dari pegawai 7. Adanya loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal 	Likert	1-7
Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerjasebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat adil 2. Memberi sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman 6. Sebagai wakil organisasi 7. Sumber inspirasi 8. Bersikap menghargai 	Likert	1-8
Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. (Dharma, 1991:105)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja. 	Likert	1-5

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.3 Populasi dan Sampel dan Metode Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Populasi juga diartikan sebagai sekumpulan unsur yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR . (Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR).

3.3.1 populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Populasi juga diartikan sebagai sekumpulan unsur yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMP 01 GUNUNG PUTR BOGOR yang berjumlah 52 orang.

3.3.2 Sample

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2010:62) Sampel



adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Apabila penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa disebut penelitian sampel ((Arikunto, 2006). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *sensus*, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR yang berjumlah 52.

3.3.3 Metode Sampling

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling adalah Sampling Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, sekitar 62 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang di bahas. Metode pengambilan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu dialog secara langsung untuk mendapatkan informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan di SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR .



2. Kusioner

Kusioner adalah tehnik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

3.4.1 Jenis dan sumber data

Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang di teliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara, observasi dan hasil kusioner dari responden pada SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR

Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi / tulisan (buku-buku laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, tata kerja dan referensi lainnya).

3.5 Instrumen Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan berupa kusioner yang meliputi variabel: (1) lingkungan kerja; (2) kepemimpinan; (3) Kinerja Guru.

Instrument penelitian ini disusun dari indikator lingkungan kerja, kepemimpinan dan Kinerja yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban dengan teori sekala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 3.3

Kategori Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Likert

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Janti, 2014). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Atau bisa dikatakan Validitas (*Validity*) yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Misalnya bila kita ingin mengukur sebuah kalung emas, maka kita gunakan timbangan emas. Suatu variable atau pertanyaan dikatakan valid bila skor variable atau pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total.



3.5.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reabilitas dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan

Uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0,06 (Gozali, 2005).

3.6 Metode Analisis dan Penguji Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis

Metode disini diartikan sebagai salah satu cara atau Teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24).

Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengelolaan data SPSS. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa tehnik pengelolaan yaitu:

1. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Maka analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2014).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja Guru)

X₁ = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

X₂ = Variabel bebas (Kepemimpinan)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b₁b₂ = Koefisien arah garis

2. Koefisien Determinan (penentu)

Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen *Coefficient of Determination* dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R² = Nilai dari koefisien korelasi



Sehingga dalam hasil pengelolaan dengan program pengelola data SPSS dapat dilihat pada table summary di R Square.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independent (lingkungan kerja dan kepemimpinan) secara individua tau parsial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel, independent berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria hipotesis secara statistik adalah:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Atau bila menggunakan nilai probabilitas sig, maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas sig, $> \alpha$, maka H_0 diterma H_a ditolak
- b. Jika probabilitas sig, $< \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima

3.7. Pengujian hipotesis

Pengujian Hipotesis 1.

Hipotesis yang diajukan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerjaGuru SMPN

01 GUNUNGPOTRI.

Hipotesis Statistik

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerjaGuru SMPN 01 GUNUNGPOTRI BOGOR.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerjaGuruSMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR.

Kriteria Penguji:

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_{10} ditolak dan H_0 diterima.

Jika $\text{sig } t < \alpha$ maka H_0 diterima dan H_{10} ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Guru SMPN 01 GUNUNGPOTRI.

Hipotesis Statistik

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerjaGuru SMPN 01 GUNUNGPOTRI BOGOR.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerjaGuru SMPN 01 GUNUNGPOTRI BOGOR .

Kriteria pengujian:

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_{20} ditolak dan H_0 diterima.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_2O diterima dan H_2O ditolak

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. (1994). *Manajemen produksi (Perencanaan Sisitem Produksi)*. Yogyakarta:BPFE.
- Agus, Dharma.(2003) . *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan kelima.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Anoraga,Pandji. (2003) . *psikologi kepemimpinan, jakarta rineka cipta : 2 Dubrin Andrew J.(,2005), Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua,* Prenada Media, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015), *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas.* Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia).* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September.
- Djiwandono. (2015). *Oprasional Variabel.* Jakarta: Prenada Media
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makasar: Andi Offset
- Hasibuan, H. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Jakarta : Bumi Aksara. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:* PT. Remaja Rosdakarya.
- Janti, S. (2014). *Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada industri garmen.* Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST).
- Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono.(2014).Metode peneletian pendidikan kuantitatif,Kualitatif, dan R&D. In Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:* PT.Remaja Rosda Karya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Mulyasa, E. (2013). *uji Kompetensi Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nisemito. (2009). *Manajemen perseonalia*. Jakarta: Ghalia.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, p . stephen.(2006). *Perilaku organisasi. Edisi sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja* . Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.

Sudarmanto, (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiarto, E. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Tampi, B, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)*.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Taufan, R. H. (2014). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru bahasa inggris di SMP swasta se-kabupaten garut* . Hasan .

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Wursanto. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Yuli, s. b. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang : UMM Press.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta