

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR PEMERINTAH DESA CICADAS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan

Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

WAHYUDIN
NIM: 2013521581

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

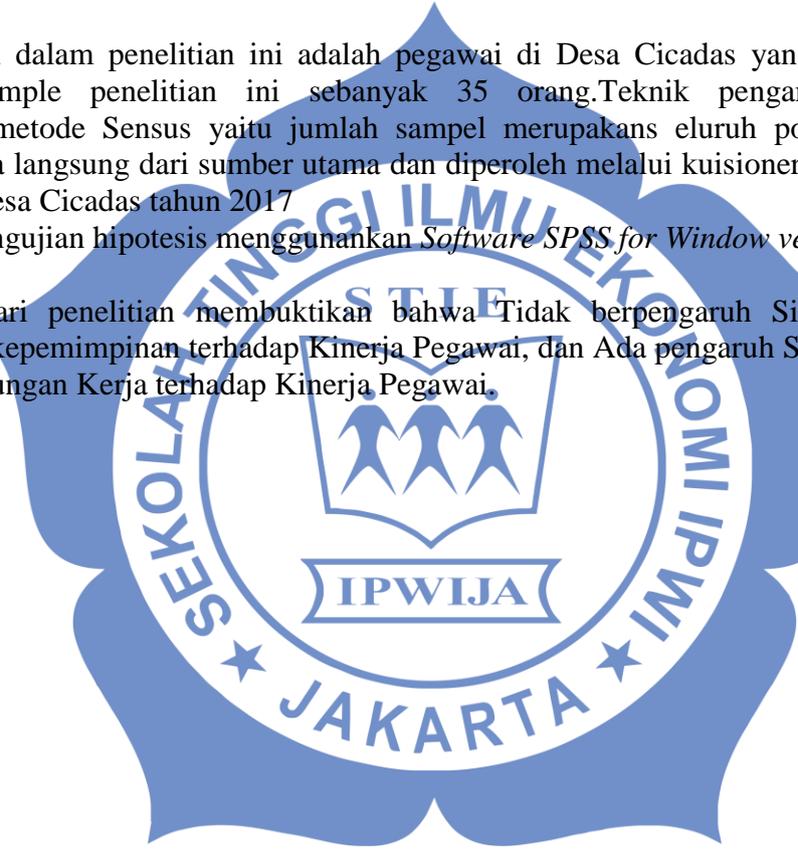


ABSTRAK

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, kinerja, pada dasarnya adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, pertanyaan dalam penelitian ini meliputi : Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cicadas, dan apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cicadas.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Desa Cicadas yang berjumlah 35 orang dan sampel penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisioner yang diperoleh dari pegawai Desa Cicadas tahun 2017. Adapun alat pengujian hipotesis menggunakan *Software SPSS for Window versi 22.0*.

Hasil dari penelitian membuktikan bahwa Tidak berpengaruh Signifikan antara Variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, dan Ada pengaruh Signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

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

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta



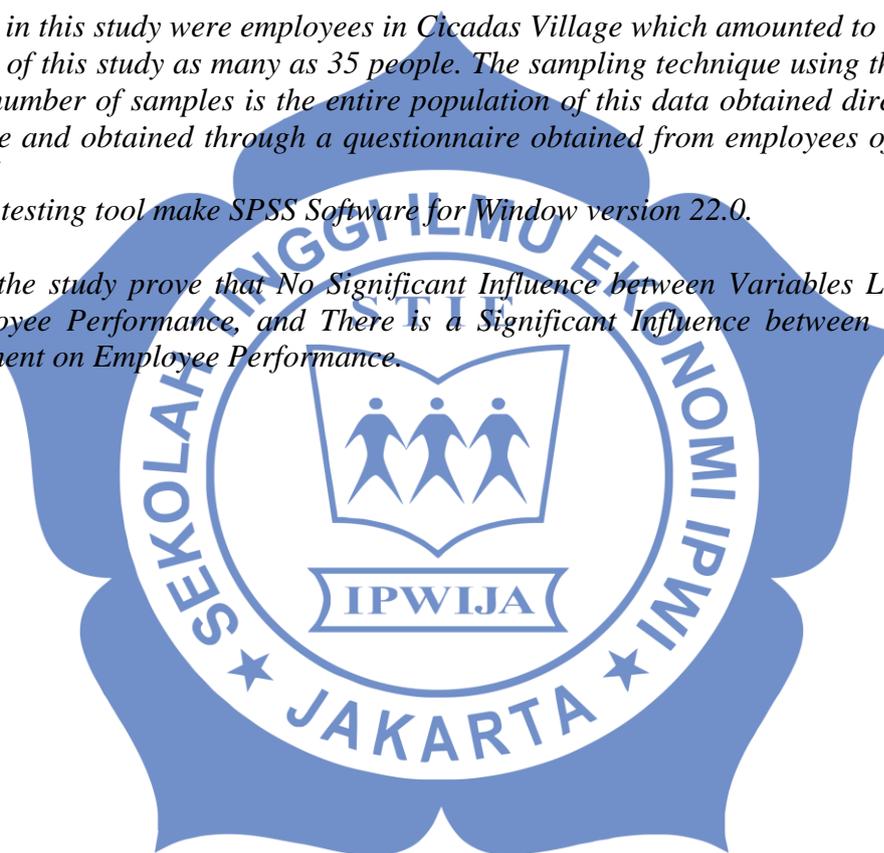
ABSTRACT

Performance has the meaning of a work that can be achieved by someone with authority and responsibility respectively. In order to achieve the objectives of an organization legally, not violating the law and in accordance with the moral or ethical performance, basically is affecting how much they contribute to the agency or organization including the quality service presented, the questions in this study include: What is the Style of Leadership affecting Employee Performance at Cicadas Village Office, and whether the Work Environment Affects Employee Performance at Cicadas Village Office.

The population in this study were employees in Cicadas Village which amounted to 35 people and the sample of this study as many as 35 people. The sampling technique using the Census method is the number of samples is the entire population of this data obtained directly from the main source and obtained through a questionnaire obtained from employees of Cicadas Village in 2017

The hypothesis testing tool make SPSS Software for Window version 22.0.

The results of the study prove that No Significant Influence between Variables Leadership Style on Employee Performance, and There is a Significant Influence between Variables Work Environment on Employee Performance.



Keywords :

Leadership Style, Work Environment, and Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Sijarah milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Sholawat salam semoga tercurah kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah memberikan Nikmat dan Karunianya kepada kita semua, sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PEMERINTAH DESA CICALADAS”**

Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Penulis mengambil topik ini tidak terlepas bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM dan Ibu Dra. Siti Mahmudah, MM selaku Pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahnya kepada peneliti dalam penyusunan Skripsi ini.

Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWI JAKARTA yang selalu memberikan motivasi dan masukannya untuk penyusunan Skripsi ini.

3. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWI JAKARTA yang memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

4. Civitas Akademika STIE IPWI JAKARTA yang telah memberikan pelayanan serta fasilitas terhadap penelitian Skripsi ini.

5. Rekan – rekan mahasiswa/i Program Sarjana STIE IPWI JAKARTA yang memberikan dukungan kepada penulis.

6. Abid dan Umi yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.

7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

© 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



Penulismenyadaribahwadalam penyusunan Skripsi

initidaklahsempurnadanmasihbanyakkekuranganyang

disebabkanolehkelalaiandanketerbatasanwaktu, tenagajugakemampuandalampenyusunan

Skripsi

ini.Olehkarenaitupenulismohonmaafapabilaterdapatbanyakkekurangandankesalahan.Sem

ogaSkripsi inidapatbermanfaatbagimereka yang

membacanyadanuntukpenelitianselanjutnya.Dengan penuh harapanpenulis,semoga

Skripsiinidapatbermanfaatbagikitasemua. Amin.



Bogor, 15 Agustus 2017

Penulis,

WAHYUDIN
NIM: 2013521581

© 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.

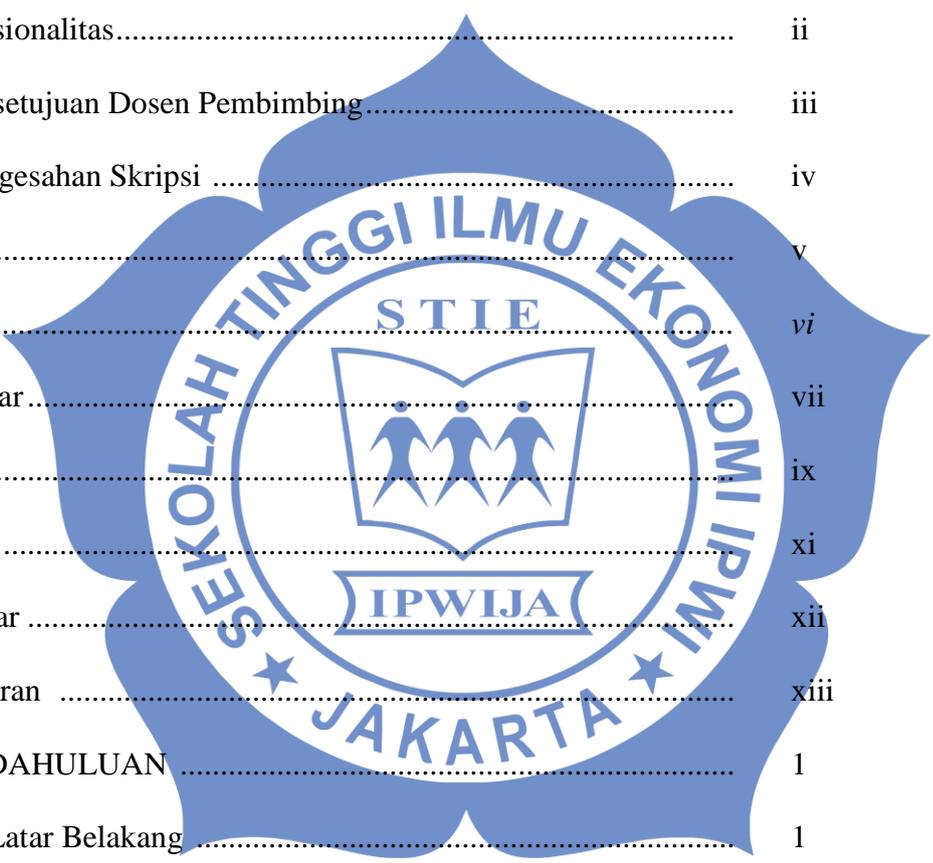
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Abstrac	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori	13
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran / Penelitian	35
2.4. Hipotesis Penelitian	36



© 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 3 METODOLOGI PENELITIAN 37

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 37

3.2. Desain Penelitian 38

3.3. Operasionalisasi Variabel 39

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling 41

3.5. Metode Pengumpulan Data..... 44

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian..... 46

3.7. Metode analisa dan pengujian hipotesis 49

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN 54

4.1. Hasil Penelitian..... 54

4.2. Hasil Analisa..... 63

4.3. Pembahasan Penelitian 84

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN 86

5.1. Kesimpulan 86

5.2. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



© 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



DAFTAR TABEL

1.1	Tingkat Absensi	2
1.2	Tingkat Pelanggaran	4
2.1	Skedul Penelitian	37
2.2	Indikator Variabel Penelitian	39
2.3	Jumlah Populasi	42
2.4	Skor Penilaian Kuisisioner	44
2.5	Interprestasi Uji Reliabilitas	47
2.6	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	52
3.1	Jenis Kelamin Responden	63
3.2	Umur Responden	64
3.3	Lama Bekerja Responden	65
3.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	67
4.5	Uji Validitas Variabel (X1)	68
4.6	Uji Validitas Variabel (X2)	70
4.7	Uji Validitas Variabel (Y)	71
4.8	Uji Reliabilitas (X1)	73
4.9	Uji Reliabilitas (X2)	73
4.10	Uji Reliabilitas (Y)	74
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.12	Persamaan Regresi Berganda.....	78
4.13	Hasil Uji T	80
4.14	Hasil Uji F	81
4.15	Hasil Koefisien Determinasi	82
4.16	Hasil Uji Koefisien korelasi.....	83



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

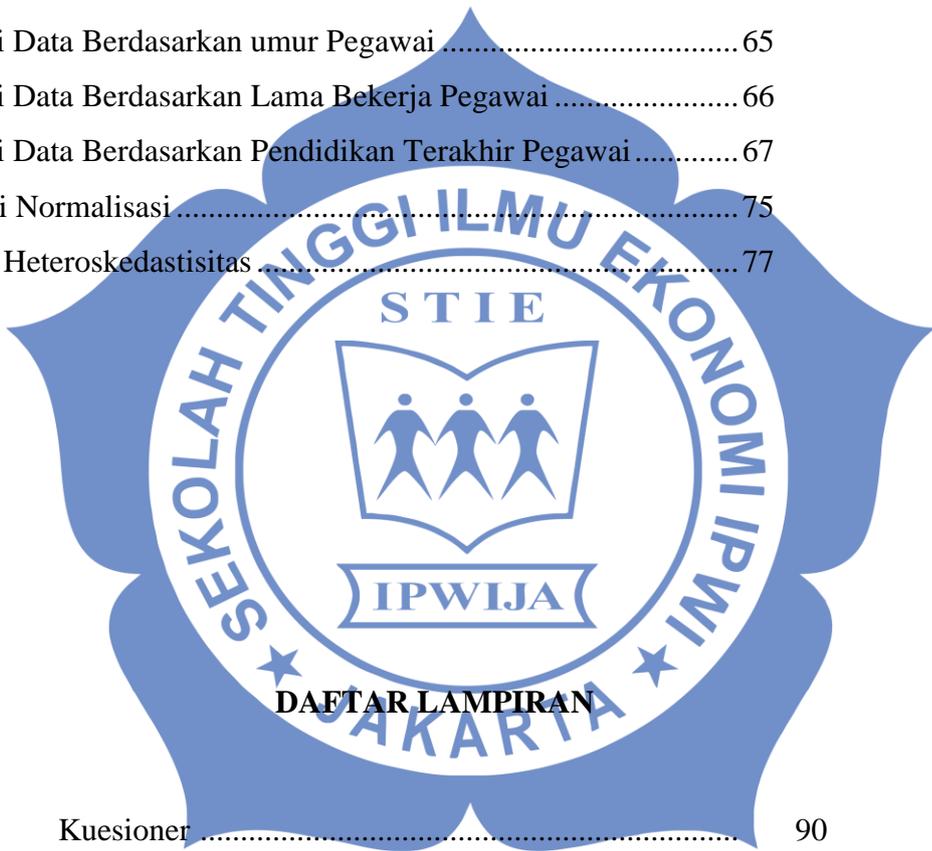
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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



DAFTAR GAMBAR

1.1	Persentase Absensi.....	3
1.1	Kerangka Pemikiran.....	36
1.1	Struktur Organisasi Pemerintah Desa Wanaherang.....	56
1.2	Frekuensi Data Berdasarkan Jenis Kelamin	64
1.3	Frekuensi Data Berdasarkan umur Pegawai	65
1.4	Frekuensi Data Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai	66
1.5	Frekuensi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai.....	67
1.6	Kurva Uji Normalisasi.....	75
1.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	90
Lampiran 2	Distribusi Jawaban Responden.....	96
Lampiran 3	Hasil Uji <i>SPSS for window versi 22.0</i>	99
Lampiran 4	KartuBimbingan	108
Lampiran 5	DaftarRiwayatHidup.....	109

© 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



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintah dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai sebuah organisasi.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Menurut Mathis dan Jackson (2004: 81).

Berdasarkan Data dari Kepala Urusan Umum yang berhubungan dengan Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Desa Cicadas.

© 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



terdapat beberapa data tingkat kesemangatan dalam bekerja dan pengukuran absensi pada tahun 2016, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Kantor Pemerintahan Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor

1	2	3	4	5	6	7
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari Kerja/ Bulan	Jumlah Hari kerja seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja senyatanya (2-5)x3	Persentase
Januari	35	25	875	3	800	8,6
Februari	35	24	840	4	744	11,4
Maret	35	25	875	3	800	8,6
April	35	26	910	4	806	11,4
Mei	35	25	875	4	775	11,4
Juni	35	26	910	5	780	14,3
Juli	35	19	665	5	570	14,3
Agustus	35	26	910	3	832	8,6
September	35	25	875	3	800	8,6
Oktober	35	27	945	4	837	11,4
November	35	26	910	3	832	8,6
Desember	35	26	910	4	806	11,4
Jumlah	420	300	10500	45	9382	128,6
Rata-Rata						10,716667

Sumber: Data Kepala Urusan Umum Kantor Desa Cicadas (Diolah: 2016)

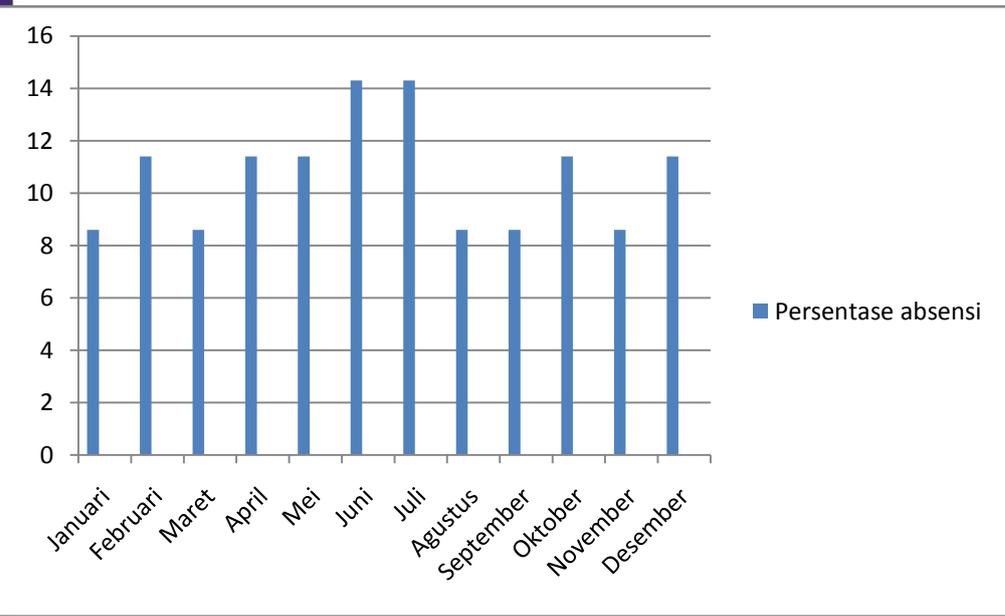
Berdasarkan Pada tabel 1.1 Dibuat Grafik Seperti Dibawah ini :

Gambar 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas

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



Tahun 2016



Sumber:
 Data
 Kepala
 Urusan
 Umum
 Kantor
 Desa
 Cicadas
 (Diolah:

2016)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dan gambar 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2016 kurang memuaskan, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah presentase dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang hampir mencapai 15%, melihat dari presentasinya rata-rata para pegawai mengalami tingkat ketidakhadiran pada bulan juli yaitu mencapai 14,3%, hal ini dikarenakan adanya hari-hari besar, cuti bersama, dan pada bulan juli itu adalah masa liburan panjang bagi anak-anak sekolah. Pada bulan agustus terlihat presentase ketidakhadiran pegawai menurun menjadi 8,6% ini sedikit lebih baik jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya, namun tidak menutup kemungkinan akan terjadi peningkatan pada bulan berikutnya, jika kita lihat pada bulan Oktober tingkat presentase meningkat kembali yaitu 11,4% dan bulan berikutnya masih saja terlihat kurang memuaskan walaupun menurun tetap saja ketidakhadiran pegawai sudah mencapai lebih dari 8,6%.

Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya kinerja, kedisiplinan dan semangat bekerja dari

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



para pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi system dan pelayanan Pada Kantor Pemerintah Desa Cicadas.

Berkaitan dengan presentase ketidakhadiran, adanya beberapa pelanggaran yang mengakibatkan ketidakhadiran para pegawai, yang terkadang pulang lebih awal dan datang terlambat, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Presentase Tingkat Pelanggaran Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Jenis Pelanggaran		Total	Presentase
		Pulang Lebih Awal	Datang Terlambat		
Januari	35	5	6	11	0,31
Februari	35	4	5	9	0,28
Maret	35	6	4	10	0,29
April	35	2	6	8	0,23
Mei	35	7	5	12	0,34
Juni	35	6	7	13	0,37
Juli	35	7	8	15	0,43
Agustus	35	4	6	10	0,29
September	35	5	5	10	0,29
Oktober	35	5	4	9	0,28
November	35	4	5	9	0,28
Desember	35	6	4	10	0,29
Jumlah	420	61	65	126	3,68

Sumber: Data Kepala Urusan Umum Kantor Desa Cicadas (Diolah: 2016)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas menunjukkan tingginya pelanggaran para pegawai, hal ini dilihat dengan Jumlah presentase pada pelanggaran yaitu mencapai 43%, dari bulan ke bulan terdapat kurang lebih 30% yang melakukan pelanggaran, namun hal tersebut menggambarkan bahwa ketegasan dan pengawasan dari pemimpin masih kurang baik, dan ini bisa mengganggu proses jalannya kegiatan bekerja dan Pelayanan.Indikasi yang dapat memperlihatkan adanya permasalahan Kinerja pada Pegawai,Sehingga perlu diteliti faktor apa sajayang bisa membuat Kinerja Pegawai menjadi lebih baik.

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 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 peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:68).

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain” Menurut Miftah Thoha (2010:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 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



mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Moekijat (2002:135).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja, Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151).

Menurut Alex S. Nitisemito (1992:25) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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

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



Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Costello (1994: 6), Manajemen Kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya Kinerja masing-masing pekerja secara Individu dan Unit kerjanya, Tetapi juga Kinerja seluruh Organisasi.

Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data observasi awal yang penulis lakukan di Kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor terdapat Kinerja yang masih kurang baik hal ini disebabkan karena Tingkat ketepatan waktu Pegawai Desa Cicadas, karena absensi yang terjadi di Kantor Pemerintah Desa Cicadas tidak berjalan sebagaimana mestinya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada fungsi Gaya kepemimpinan yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya. Selanjutnya faktor lainnya yaitu kondisi kantor yang berada di Jalan utama yang membuat pegawai kantor terganggu serta kurang baik penataan ruangan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasilitatif sesuai uraian tugas masing-masing pegawai maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat.

Cakupan Manajemen Kinerja meliputi kegiatan menganalisis tujuan unit kerja dan memastikan bahwa terdapat hubungan dengan tujuan menyeluruh organisasi, menganalisis keterampilan pekerja dan penguasaan yang diberikan dalam kaitannya dengan tujuan unit kerja. Adapun Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu: Disiplin, Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan kerja. Tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membatasi variabel Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja.

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



Berdasarkan uraian di atas maka Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi:

- Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas ?
- Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas ?
- Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor Pemerintah Desa Cicadas?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

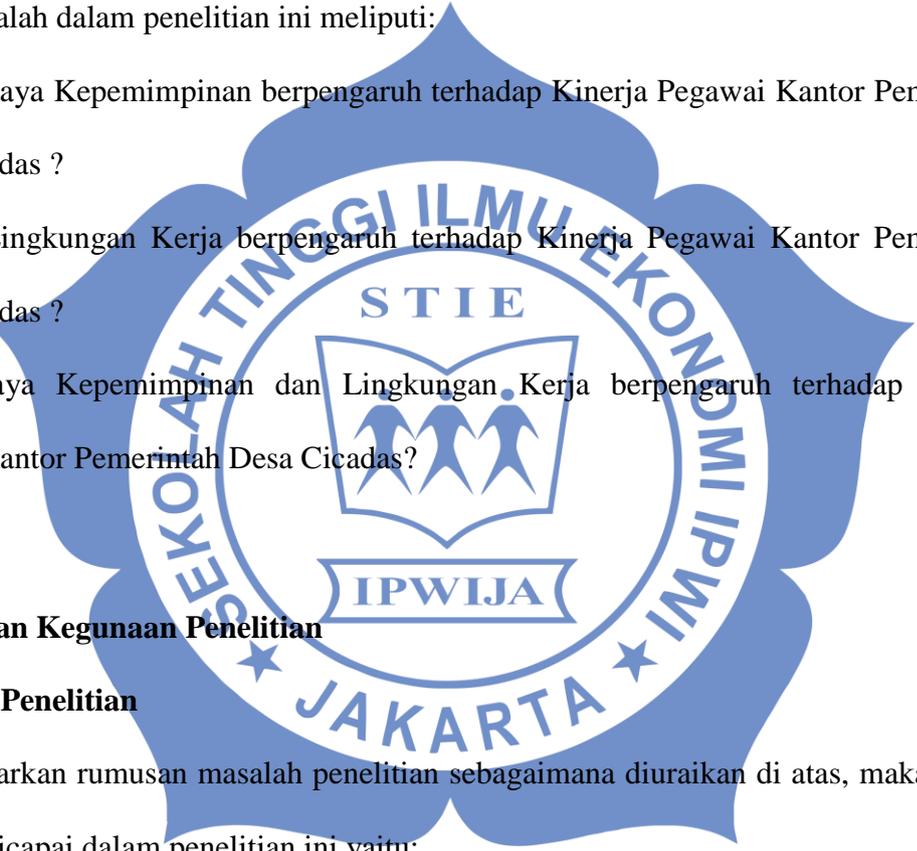
1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis Pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.
2. Untuk menganalisis Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kabupaten bogor.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

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 satu 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





a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan Pegawai Kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor dalam menentukan keputusan - keputusan strategik dalam pencapaian target.

Memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia pada aparaturnya desa.

Memberikan tambahan wawasan peneliti tentang Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Bagi Pembaca

1. Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi Pembaca untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia itu sendiri.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sehingga dapat dijadikan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu kependidikan yang telah diperoleh dikemudian hari.

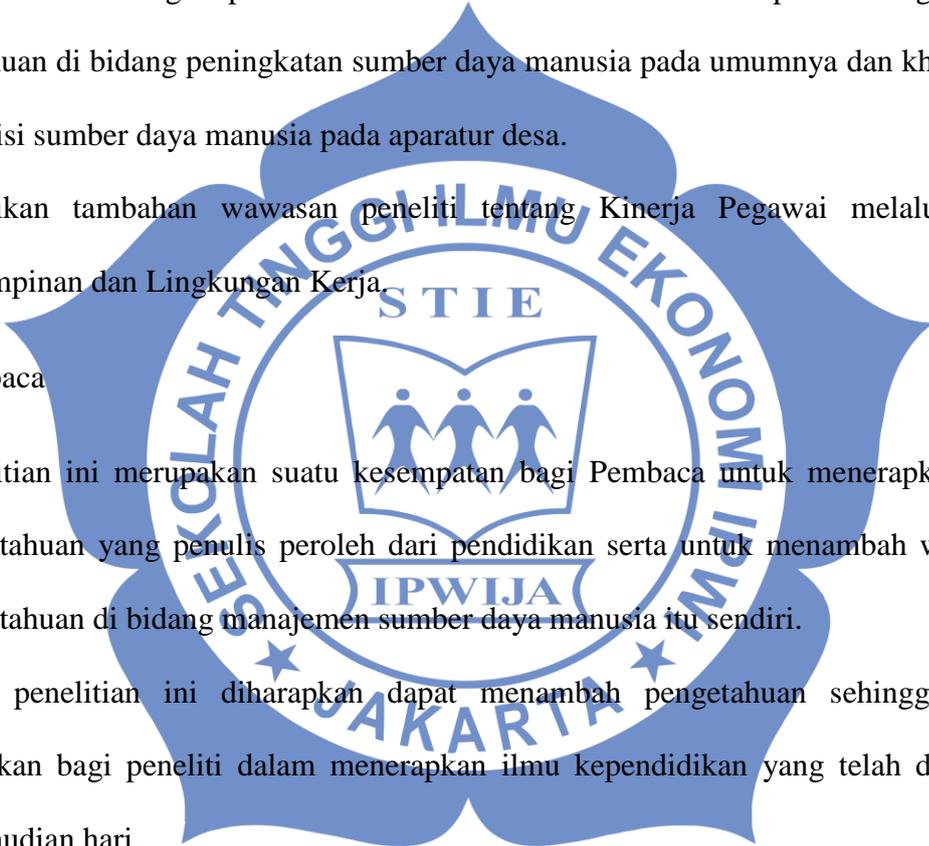
1.4. Sistematika Penulisan

Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing



variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

Bab 4 : Hasil Penelitian dan pembahasan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang pemilihan subjek penelitian, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran responden, serta gambaran dari distribusi item variabel penelitian. Pada bagian pembahasan akan disajikan pula tentang analisis serta interpretasi dari data yang diperoleh selama penelitian.

Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan bagi kantor.





BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Menurut Hasibuan (2009: 10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sementara Flippo (dalam Hasibuan, 2009: 11) menyatakan bahwa ‘manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat’.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010: 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.



Definisi tersebut menekankan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan dan bahwa hanya dengan adanya hubungan timbal balik antara individu dan perusahaan, maka tujuan dapat dicapai. Mengambil definisi tersebut sebagai titik pertama, MSDM dapat didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

1.1.2. Gaya Kepemimpinan

1.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain” Menurut Miftah Thoha (2010:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
 Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 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



Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

1.1.2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

- 1. Sifat
- 2. Kebiasaan
- 3. Temperamen
- 4. Watak
- 5. Kepribadian

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan



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



Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan

sebagai pemimpin baik.

1. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

2. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

3. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.2.3. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam - macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang di kutip oleh H.Suwanto (2011:157) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan *Direktif*
2. Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung
3. Gaya Kepemimpinan *Partisipatif*
4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan *Direktif*

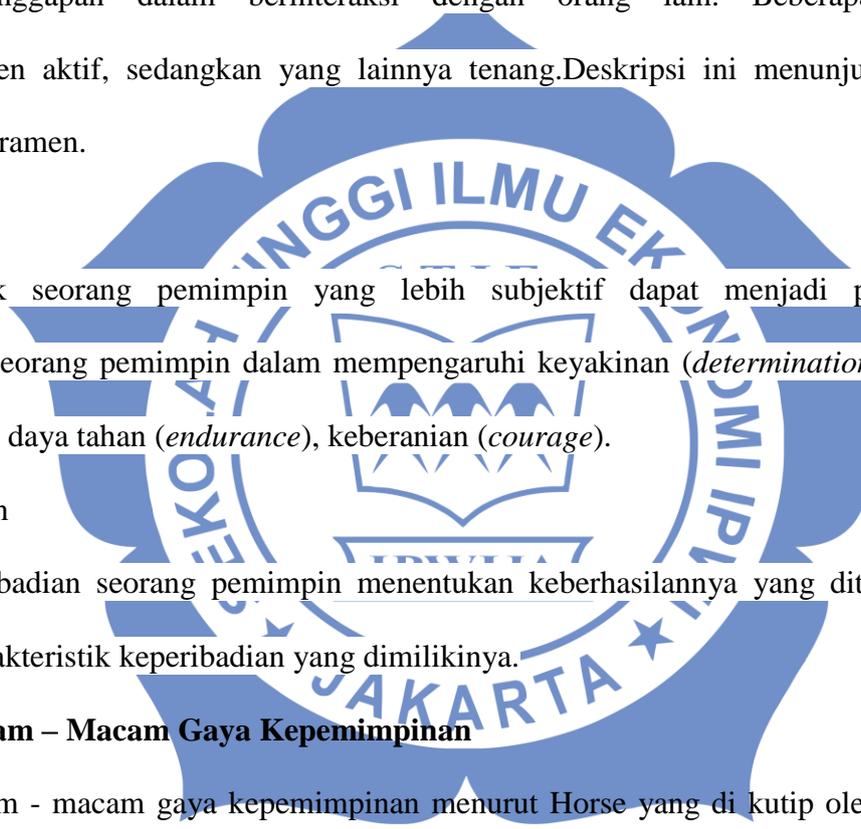
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

Gaya kepemimpinan Yang Mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

Gaya kepemimpinan Partisipatif

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

Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.2.4. Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya *persuasive*
2. Gaya *Refresif*
3. Gaya *partisipatif*
4. Gaya *Inovatif*
5. Gaya *investigative*
6. Gaya *Inspektif*



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



7. *Gaya Motivasi*

8. *Gaya Naratif*

9. *Gaya Edukatif*

10. *Gaya Retrogresif*

Hal di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Gaya Persuasive

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4. *Gaya inovatif*

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. *Gaya Investigasi*

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta *inisiatif* dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

6. *Gaya Inspektif*

© 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





Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan *gayainspektif* menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

Gaya *Motivatif*

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

Gaya *Naratif*

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

Gaya *Edukatif*

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya *edukatif* tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.

10. Gaya *Restrogresif*

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya *restrogresif* selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya *restrogresif* sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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





2.1.2.5. Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2006:236) bahwa gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu :

Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perkantoran memiliki peranan sangat penting untuk lebih diperhatikan lagi oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses pelayanan dalam suatu perkantoran namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses pelayanan tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan pelayanan pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang belum memadai akan menurunkan pelayanan pegawai.

Seorang pegawai akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi Lingkungan Kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan

© 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



nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti mengganggu pelayanan yang tidak maksimal serta dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S.Nitisemito (1992:159), Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja Non fisik menurut sedarmayanti (2001:31) adalah semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.



3.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai ada faktor-faktor yang membentuknya.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai diantaranya:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.

4. Suara Bising

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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



Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

7. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan lembaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

8. Hubungan pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi Pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

9. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, akrena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

10. Kebersihan

Bagi seorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

11. Musik dalam kantor

Adapun musik dalam kantor dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan mengurangi ketegangan urat saraf.

12. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

11. Kebisingan

Adanya kebisingan, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan, sehingga menimbulkan kerusakan.

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan Non fisik atau kondisi psikologi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) meliputi:

Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bagaia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, motivasi dan rotasi kerja.

Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua maam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi dan kecelakaan kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Soedarmayanti (2003:86) sebagai berikut:

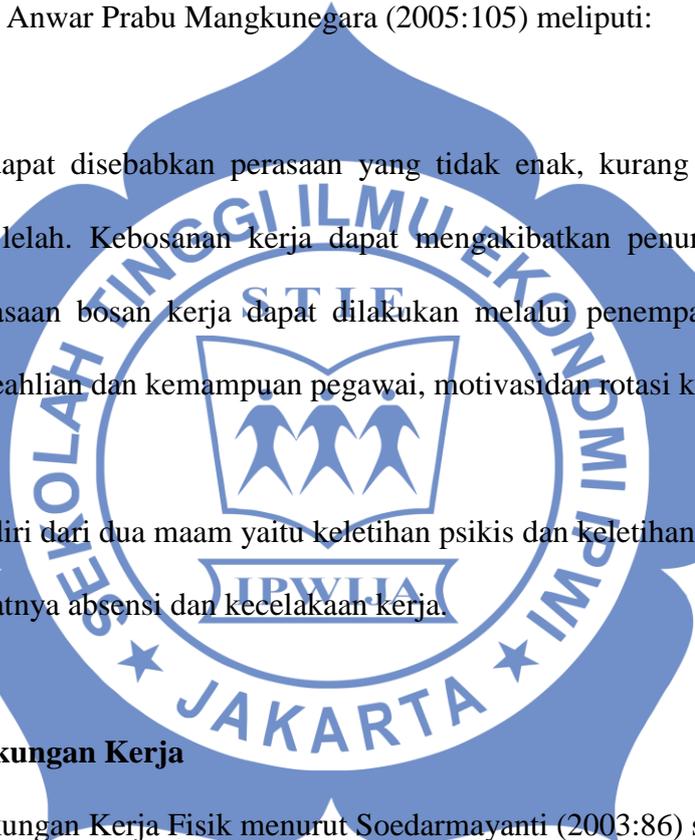
1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja





Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja Organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (armstrong dan baron, 1998: 15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005:5)

pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Gomes (2005:195) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai tingkatan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (1998:260) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.1.4.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya tujuan memungkinkan karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Perspectives) yang lebih menekankan pentingnya kesadaran para pegawai terhadap pekerjaannya sebagai suatu cara untuk melibatkan tanggung jawab, kemampuan, dan tenaga mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

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





Untuk menggunakan tujuan secara efektif, karyawan perlu memahami bagaimana

tujuan dapat memfasilitasi kinerja. Beberapa komponen yang perlu dipertimbangkan adalah :

1. Muatan tujuan
2. Komitmen pada tujuan
3. Perilaku kerja
4. Aspek umpan balik

Sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja karyawan mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. Orang yang menjalankan kinerja
2. Tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh karyawan
3. Menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
4. Cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai dan
5. Menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan

Untuk itu, sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (2004 : 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

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



Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Siagian (2003: 103) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila :

- 1) Mempunyai keahlian yang tinggi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja.
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung.
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

2.1.4.4 Indikator –Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernardin, dalam Robbins (2006:260), yaitu:

a. Kualitas

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.

c. Ketepatan waktu



© 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



Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

a. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

b. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

c. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4.5. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004:68)

sebagai berikut:

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- Memiliki tujuan yang realistis.
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan



2.1.4.6. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja dibawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat di capai seperti diharapkan.

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran organisasi pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas daripada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, di antaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Wigati (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Pusat Keuangan Tentara Nasional Indonesia, bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja,



dimana akan berhubungan dengan bagaimana pegawai menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja, disisi lain juga berdampak pada penurunan kinerja.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan berdasarkan Penelitian Dea Yuanita Farida (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat“ Hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai berdasarkan Hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP. Pulo Brayan Medan. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayan Medan. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji simultan (Uji-t), dimana nilai thitung sebesar 22,985 lebih besar dari ttabel sebesar 3,31 pada tingkat signifikansi 5 %. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan yakni sebesar 6,007 jika dibandingkan dengan lingkungan kerja sebesar 2,162 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP. Pulo Brayan Medan.
4. Penelitian Nani Hartati 2012 “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung”

© 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan yang nyata antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 34,7 % sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. PG. Kebon Agung Malang)

Hasil penelitian yaitu secara simultan menunjukan bahwa semua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan juga semakin baik gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai yaitu peningkatan kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan suatu model penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cicadas. Sebagaimana ditunjukkan pada kerangka pemikiran dibawah ini.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran





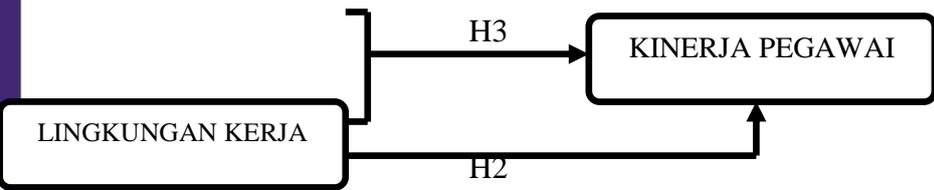
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

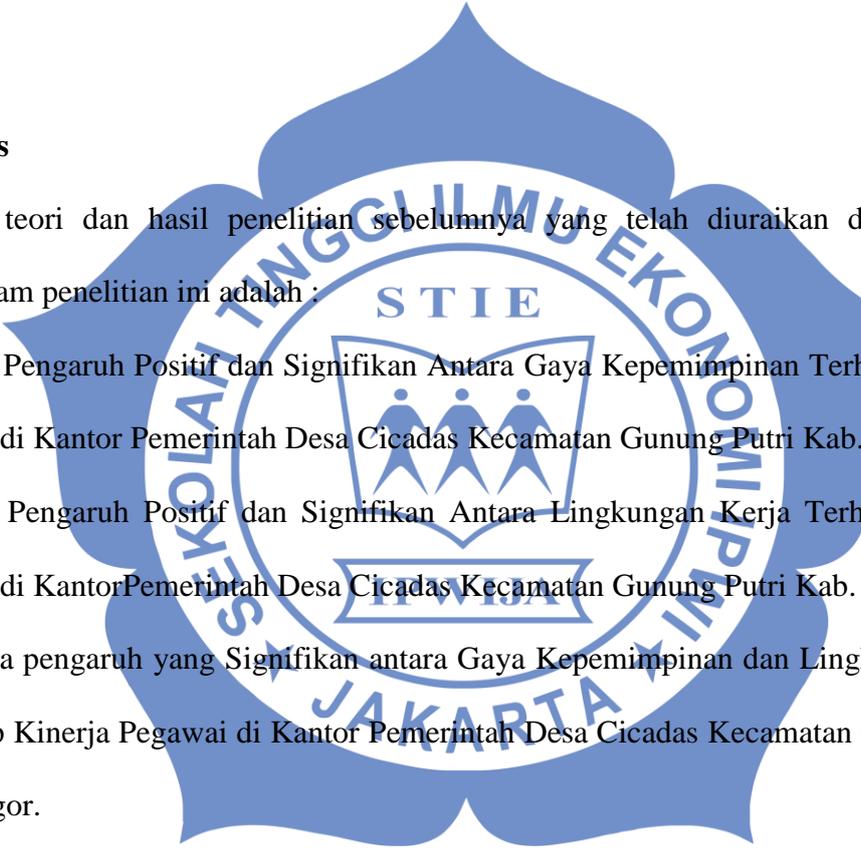
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1=Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.
- H2=Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.
- H3 = Ada pengaruh yang Signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Desa Cicadas Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor.





BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah Kantor Desa Cicadas Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor, kantor ini merupakan tempat atau objek penelitian penulis yang beralamatkan di Jl. Mercedes Benz No. 12 Cicadas Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai pada bulan Mei – Juli 2017, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun 2017

	Kegiatan	Minggu Ke :											
		Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■								
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3.	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4.	Analisis Data									■	■	■	■
5.	Penyusunan Laporan										■	■	■

3.2. Desain Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa 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 seluruhnya tanpa tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Sugiyono (2009: 60), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan Proposal skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu

1) Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah Gaya Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Lingkungan kerja.

2) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu Kinerja Pegawai.

3.3. Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartini Kartono (2008:34)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian
Lingkungan Kerja	kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti (2003 : 12)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan 4. Kerja sama antar Pegawai 5. Tersedianya fasilitas kerja.
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelayanan kerja

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 Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 satu 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>© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta</p>	<p>karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.</p> <p>Bernardin dalam Robbins (2007:260)</p>	<p>4. Ketepatan Waktu</p> <p>5. Efektivitas</p> <p>6. Kemandirian</p> <p>7. Kesadaran dan dapat dipercaya</p> <p>8. Komitmen Kerja</p>
---	---	--

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2003:75). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Desa Cicadas Kecamatan Gunungputri kabupaten Bogor Sebanyak 35 Orang tahun 2017.





Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Sekdes, Bendahara, Kaur, Staf,,

Operator Desa, Kepala Dusun, Asisten Desa, Linmas Dan BPD yang merupakan Pegawai Desa
dicadas yang berjumlah 35 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

Jabatan	Jumlah
Sekdes	1
Bendahara	1
Kaur	6
Staf	6
Operator Desa	1
Kadus	5
Linmas	4
Asisten Desa	3
BPD	8
Total	35

3.4.2 Sampel Penelitian

Dalam buku karangan Sugiyono (2009: 116), mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 satu 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



bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Menurut Arikunto (2010:112) “Sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi, jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”.

4.3 Instrumen Penelitian

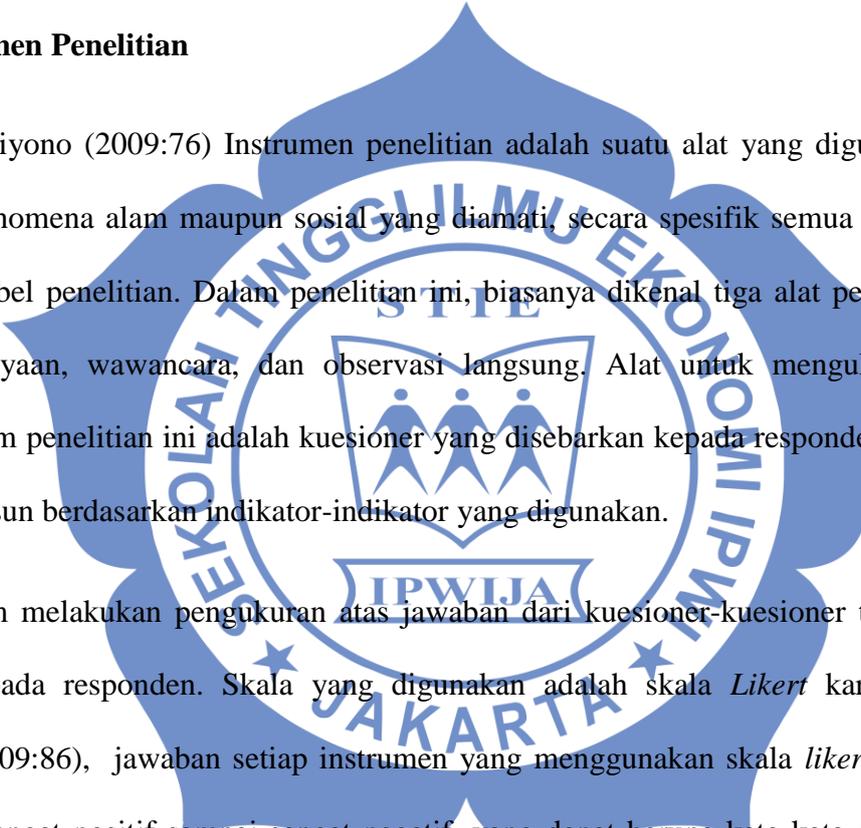
Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala *Likert* karena menurut sugiyono (2009:86), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut

..

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





Tabel. 3.4 Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

5. Metode Pengumpulan Data

5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisisioner yang diperoleh dari Pegawai Kantor Desa Cicadas Kecamatan Gunungputri kabupaten Bogor tahun 2017.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah pegawai dan pelayanan Pegawai Kantor Desa Cicadas Kecamatan Gunungputri Kabupaten 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



3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

Field Research (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di Kantor Desa Cicadas.
- b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para Responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisa untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan hidup terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien



korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan SPSS for Window

versi 22.0

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan pernyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ada seharusnya di ukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r \geq 0,334$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b) Jika $r \leq 0,334$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu obyek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.5

Tabel 3.5 Interpretasi Uji reliabilitas

Nilai Signifikasi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak reliable
>0,60	Reliabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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





Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap

Selanjutnya jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Malhotra, 2002:293). Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji antokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi.

6.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (Signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal

Probability dalam program SPPS For Window Versi 22.0.

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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



3.6.2.2. Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009:199).

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Dwi (2009:160) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independes sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyonon2009:277)

© 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





Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda

adalah sebagai berikut :

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

dimana :

Y : Subyek dalam variabel yang diprediksikan (Variabel Bebas)

a : Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai $X_1, X_2 = 0$

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1, X_2 : Variabel terikat

7 Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan terlebih dulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f kemudian Uji-t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS for Window Versi 22.0.

1). Uji t (Signifikasi Parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel gaya pemimpin (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

H_0 : $b_i = 0$; Tidak ada variabel X terhadap variabel Y

H_a : $b_i \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α)





0,05 dan derajat kesalahan (df) = n-1-k, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.

- c. Mengitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefesien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS for window versi 22.0.
- d. Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

- jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dan variabel independen.
- jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3). Uji F (Uji Stimultan)

Uji F, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis :
 - Ho : b_1 dan $b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y
 - Ho : b_1 dan $b_2 \neq 0$; ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y
- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5 % dan derajat bebas (df) n-1-k.



© 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. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefesien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi* 22.0.

Dari hasil F_{hitung} tersebut dibandingkan F_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95 %, buat kesimpulan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

Analisa Koefesien Korelasi

Analisa koefesien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefesien korelasi parsial, ada yang disebut koefesien korelasi parsial. Koefesien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefesien korelasi persial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefesien parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefesien korelasi ditunjukan pada tabel 3.5.

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat

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





0,80-1,000	Sangat kuat
------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2010)

Koefesien korelasi sering juga disebut dengan *r pearson*. Koefesien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefesien korelasinya dinotasikan dengan *R*. Korelasi liner berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa korelasinya menggunakan tiga koefesien korelasi yaitu koefesien determinasi berganda, koefesien korelasi berganda, dan koefesien korelasi bersial.

Analisa Koefesien Determinasi (r^2)

Koefesien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

- Koefesien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- koefesien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefesien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) . Untuk mengetahui besarnya koefesien determinasi dipergunakan rumus :

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Dimana :

- Kd = Koefesien Determinasi
- r^2 = Koefesien Korelasi Ganda

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





DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Refika Aditama, 2005
- Arikunto, “*Metodologi Penelitian*”, Jakarta :Penerbit Putaka Sinar Harapan
- Shozali, I. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Cetakan keempat, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007.
- Gomes, Faustino Cardoso, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Penerbit Abdi, 2003.
- Kartono, Kartini. “*Teori Kepribadian*”. Jakarta: PT. Raja Gofindo Perkasa
- Munandar, dkk, “*Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*”, Bagian Psikologi Industri dan organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta 2004.
- Mas’ud, Fuad, “*Survei Diagnosis Organisasi, Konsep dan Aplikasi*”, Semarang : BP. Undip, 2004
- Mimran, Umar, “*Prilaku Organisasi*”, Cetakan ketiga, Surabaya : CV. Citra Media, 2004
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge, “*Prilaku Organisasi*”, Edisi ke 12, jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sutrisno, Edy, “*Budaya Organisasi*”, Jakarta: Kencana, 2010
- Suranta, Sri, “*Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja*”, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 2, No. 1 Januari, 2002
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Edisi ke 14, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, (3rded), Bandung: CV. Mandar Maju, 2009
- Veitzhal Rivai dan Dedi Mulyadi, “*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*”, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 209.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*” Edisi ke 4
- Wijaya, T, “*Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*”,Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

© Hak cipta dimiliki 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



Website:

http://ditaariska.blogspot.com/2011/11/empat-jenis-temperamen-manusia-mau-tau_02.htm

<http://suaraatr2025.wordpress.com/2012/04/27/34-perubahan-gaya-hidup-dalam-kepemimpinan/>

<http://massofa.wordpress.com/2009/02/22/teori-teori-dalam-kepemimpinan/>

<http://shelmi.wordpress.com/2009/03/18/gaya-kepemimpinan/>

<http://begawanafif.blogspot.com/2009/02/kepemimpinan-menurut-teori-sifat.html>

<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/961>

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4053/Bab%201.pdf?sequence=5>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta dilindungi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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