

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

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**DANIEL JEFRI**  
**NIM : 2016511113**

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

## PERSEMBAHAN

“Karya sederhana ini kupersembahkan untuk Tuhan yang telah memberikan rahmatnya yang tiada tara. Ibunda Ayahanda serta Kakak dan adik yang tiada henti mendoakan siang malam dengan caranya sendiri dan seseorang yang selalu memeberikan semangat dan motivasi. segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada Ibunda Ayahanda orang yang berharga dalam hidup saya. Terima kasih telah menjadikan hidup ini menjadi begitu mudah, walaupun peluh dan air mata selalu menyertai hari-harimu”

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Daniel Jefri

NIM : 2016511113

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di Pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, september 2020

Daniel Jefri  
NIM: 2016511113

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : DANIEL JEFRI  
NIM : 2016511113  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap  
Kinerja Guru di SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR.

Jakarta, September 2020

Dosen Pembimbing,

**Ergo Nurpatria Kurniawan SH, MM**



## **ABSTRAK**

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

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

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t  $0,001 > 0,05$  maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{10}$  ditolak; (2) Kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t  $0.746 < 0,05$  maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{20}$  diterima.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

**ABSTRACT**

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

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

*This study resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) The work environment on teacher performance. These results are proven based on the results of hypothesis testing that the sig t value is  $0.001 > 0.05$ , so  $H1o$  is accepted and  $H1a$  is rejected; (2) Leadership on teacher performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the sig t value is  $0.746 < 0.05$ , then  $H2o$  is rejected and  $H2a$  is accepted.*

*Keywords :*

*Work environment, leadership*

## **KATA PENGANTAR**

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

1. Ergo Nurpatria kurniawan SH.MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr.Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku ketua program studi sarjana manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Rekan-rekan mahasiswa program pasca sarjana manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumberdaya manusia (SDM).
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan staff pendidik SMPN 01 GUNUNG PUTRI yang telah meluangkan waktu untuk membantu kelancaran penelitian ini.
6. Ibunda tercinta (Sumiati siahaan), ayahanda (Torang situmeang) serta kakak (Elsha yohana) dan adik (Sondang natalia) yang telah memberikan dukungan dan doa juga motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.

7. Sahabat yang telah membantu penyusunan skripsi ini M.imam buchori, Dede ismail dan A.Bagus serta rekan lain yang yang secara tidak langsung ikut menolong penyusunan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

jakarta, September 2020

Penulis,

## **DAFTAR ISI**

PERSEMBAHAN.....	I
SURAT PERNYATAAN.....	II

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	III
HALAMAN PENGESAHAN .....	IV
ABSTRAK.....	V
KATA PENGANTAR .....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR .....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN .....	XIV
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	6
1.3.Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5.Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1.Landasan Teori.....	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1.Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.2.Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
2.1.1.2.1.Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.2.2.Kondisi Lingkungan Kerja .....	14
2.1.1.3.Kepemimpinan .....	17
2.1.1.3.1.pengertian kepemimpinan .....	17
2.1.1.3.2.Teori-teori Kepemimpinan .....	18
2.1.1.3.3.Tipe Kepemimpinan .....	20
2.1.1.3.4.Fungsi-fungsi Kepemimpinan .....	22
2.1.1.3.5.Indikator Kepemimpinan.....	24
2.1.1.4.Kinerja.....	27
2.1.1.4.1.Pengertian Kinerja.....	27
2.1.1.4.2.Jenis-Jenis Kinerja.....	28
2.1.1.4.3.Aspek-Aspek Kinerja .....	29
2.1.1.4.4.Indikator-Indikator Kinerja.....	30
2.1.1.4.5.Kegunaan Penilaian Kinerja .....	31

2.2. Penelitian Terdahulu .....	32
2.3. Kerangka Pemikiran .....	38
2.4. Hipotesis .....	41
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
3.1. Tempat dan waktu penelitian.....	42
3.2. Desain Penelitian.....	42
3.3. Populasi dan Sampel dan Metode Sampling.....	46
3.3.1. populasi .....	46
3.3.2. Sample.....	46
3.3.3. Metode Sampling .....	47
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	47
3.4.1. Jenis dan sumber data.....	48
3.5. Instrumen Variabel.....	48
3.5.1. Uji Validitas .....	49
3.5.2. Uji Realibilitas .....	50
3.6. Metode Analisis dan Penguji Hipotesis .....	50
3.6.1. Metode Analisis .....	50
3.6.2. Pengujian Hipotesis .....	52
3.7. Pengujian hipotesis.....	53
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1. Profil Perusahaan .....	55
4.1.1. Sejarah SMPN 01 GUNUNG PUTRI.....	55
4.1.2. Visi dan Misi .....	56
4.1.3. Struktur Organisasi.....	57
4.2. Data Deskripsi Responden .....	58
4.3. Analisis Frekuensi jawaban Responden .....	64
4.3.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	64
4.3.2. Metode Analisi dan Pengujian Hipotesis .....	70
4.3.3. Pengujian Hipotesis .....	72
4.4. Pembahasan.....	74
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>

5.1.Kesimpulan .....	77
5.2.Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## Daftar Tabel

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

## Daftar gambar

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

## Daftar lampiran

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

## **BAB 1**

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **1.2. Rumusan Masalah**

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

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

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan melalui penelitian ini adalah :

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

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

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat bagi pihak SMPN 1 Gunung Putri

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

2. Manfaat bagi akademisi

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

- a. Manfaat bagi penelitian lain

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

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi - materitertera pada laporan skripsi ini dikelompokan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyamapaian sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

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

### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

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

### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

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

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

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

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

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

### **2.1.1.2. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

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

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

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

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

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

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

**4. Pengendalian (*Controlling*)**

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

**5. Pengadaan (*Procurement*)**

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

**6. Pengembangan (*Development*)**

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

**7. Kompensasi (*Compensation*)**

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

**8. Pengintegrasian (*Integration*)**

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

## **9. Pemeliharaan (*Maintenance*)**

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

## **10. Pemberhentian (*Sparation*)**

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

### **2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

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

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

### **2.1.2.2 Kondisi Lingkungan Kerja**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **2.1.3. Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 pengertian kepemimpinan**

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

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

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

### **2.1.3.2 Teori-teori Kepemimpinan**

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

#### **1. Teori Kelebihan**

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

## 2. Teori Sifat

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

## 3. Teori Keturunan

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

## 4. Teori Kharismatik

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

## 5. Teori Bakat

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

## 6. Teori Sosial

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

### 2.1.3.3 Tipe Kepemimpinan

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

#### 1. Tipe Otokratik

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

#### 2. Tipe Paternalistik

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

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

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

### 3. TipeKharismatik

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

### 4. Tipe LaissezFaire

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

#### 5. Tipe Demokratik

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

### **2.1.3.4 Fungsi-fungsi Kepemimpinan**

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

#### 1. Fungsi Instruktif

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

#### 2. Fungsi konsultatif

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

#### 3. FungsiPartisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

#### 4. FungsiDelegasi

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

#### 5. Fungsi Pengendalian

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

#### **2.1.3.5 Indikator Kepemimpinan**

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

##### 1. Bersifat adil

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

##### 2. Memberi sugesti

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

### 3. Mendukung tujuan

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

### 4. Katalisator

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

### 5. Menciptakan rasa aman

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

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

6. Sebagai wakil organisasi

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

7. Sumber inspirasi

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

8. Bersikap menghargai

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

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

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

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

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

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

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

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Kinerja**

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

##### **A. Kinerja strategik**

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

##### **B. Kinerja administratif**

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

##### **C. Kinerja operasional**

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

#### **2.1.4.3 Aspek-Aspek Kinerja**

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

##### **A. Hasil kerja**

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

**B. Kedisiplinan**

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

**C. Kreativitas**

yaitu dapat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.

**D. Kerjasama**

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

**E. Kecakapan**

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

**2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja**

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

A. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

B. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

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

#### **2.1.4.5 Kegunaan Penilaian Kinerja**

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

##### **A. Perbaikan kinerja**

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

#### B. Penyesuaian kompensasi

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

#### C. Keputusan penempatan

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

#### D. Pelatihan dan pengembangan

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

#### E. Kesempatan kerja yang adil

bahwa keputusan penempatan internal tidak bersikap diskriminatif.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

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

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

## 2.2. Tabel Penelitian Terdahulu

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

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

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

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

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

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

### 2.3. Kerangka Pemikiran

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

1. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

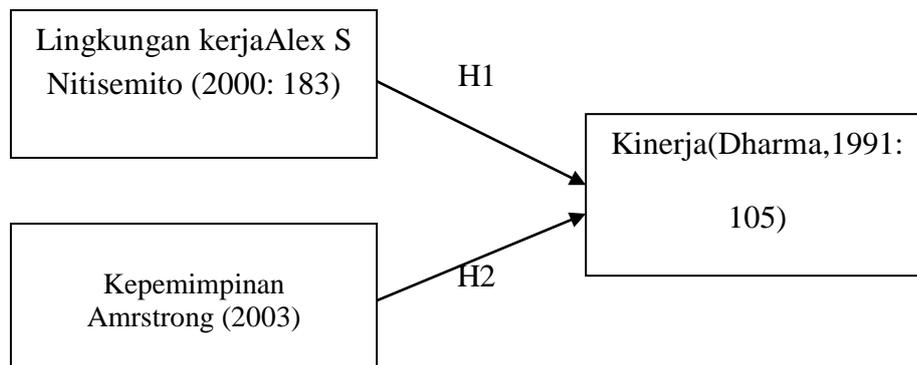
Alex S Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dari penelitian yang dilakukan Rahmawati Fitha Hasil perhitungan penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja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

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru

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

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

**Gambar 2.1 kerangka pemikiran**



Keterangan :

Variabel dependent : Kinerja.

Variabel Independent : Lingkungan kerja dan Kepemimpinan.

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

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

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

#### **2.4. Hipotesis**

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

Hipotesis 1

Ho1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru.

Hipotesis 2

Ho1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru.

**BAB 3**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1 Tempat dan waktu penelitian**

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

**Tabel 3.1.**

**Rencana Penelitian**

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

**3.2 Desain Penelitian**

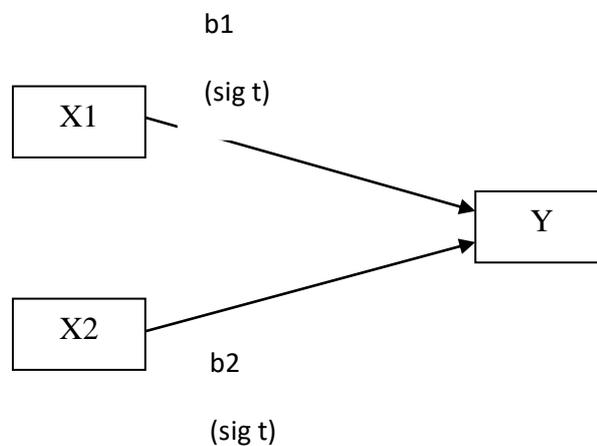
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen, tipe penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

hubungan pengaruh antara dua buah variable atau lebih. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR .

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

**Gambar 3.1.**

**Rencana Penelitian**



R<sup>2</sup>

(sig F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu penelitian melanjutkan analisis

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

### 3.2 Tabel penelitian

#### 3.2 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item
Alex S Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan bangunan yang menarik dan didalamnya nyaman</li> <li>2. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>3. Tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat olahraga</li> <li>4. Tersedianya sarana transportasi</li> <li>5. Letak gedung yang strategis</li> <li>6. Adanya perasaan aman dari pegawai</li> <li>7. Adanya loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal</li> </ol>	Likert	1-7

<p>Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerjasebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersifat adil</li> <li>2. Memberi sugesti</li> <li>3. Mendukung tujuan</li> <li>4. Katalisator</li> <li>5. Menciptakan rasa aman</li> <li>6. Sebagai wakil organisasi</li> <li>7. Sumber inspirasi</li> <li>8. Bersikap menghargai</li> </ol>	<p>Like rt</p>	<p>1-8</p>
<p>Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. (Dharma, 1991:105)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja.</li> <li>3. Ketepatan Waktu.</li> <li>4. Efektivitas.</li> <li>5. Kemandirian.</li> <li>6. Komitmen kerja.</li> </ol>	<p>Like rt</p>	<p>1-5</p>

### **3.3 Populasi dan Sampel dan Metode Sampling**

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

#### **3.3.1 populasi**

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

#### **3.3.2 Sample**

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

(Sugiyono, 2010:62) Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Apabila penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa disebut penelitian tersebut penelitian sampel ((Arikunto, 2006). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *sensus*, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR yang berjumlah 52.

### **3.3.3 Metode Sampling**

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

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

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

#### **1. Wawancara**

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

## **2. Kusioner**

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

### **3.4.1 Jenis dan sumber data**

#### **Data primer**

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

#### **Data sekunder**

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

### **3.5 Instrumen Variabel**

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

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

**Tabel 3.3**

**Kategori Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Skala Likert*

**3.5.1 Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Janti, 2014). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Atau bisa dikatakan Validitas (*Validity*) yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain

apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Misalnya bila kita ingin mengukur sebuah kalung emas, maka kita gunakan timbangan emas. Suatu variable atau pertanyaan dikatakan valid bila skor variable atau pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total.

### **3.5.2 Uji Realibilitas**

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

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

## **3.6 Metode Analisis dan Penguji Hipotesis**

### **3.6.1 Metode Analisis**

Metode disini diartikan sebagai salah satu cara atau Teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan

prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24).

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

### 1. Analisis Regresi Ganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja Guru)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Kepemimpinan)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien arah garis

## 2. Koefisien Determinan (penentu)

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

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

Dimana:

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

$R^2$  = Nilai dari koefisien korelasi

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

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji secara Parsial

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

Kriteria hipotesis secara statistik adalah:

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

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

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

### **3.7. Pengujian hipotesis**

#### **Pengujian Hipotesis 1.**

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerjaGuru SMPN 01 GUNUNGPOTRI.

Hipotesis Statistik

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerjaGuru SMPN 01 GUNUNGPOTRI BOGOR.

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

Kriteria Penguji:

Jika Sig t  $<\alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika sig t  $>\alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### **Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Guru SMPN 01 GUNUNGPOTRI.

Hipotesis Statistik

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMPN 01 GUNUNGPOTRI BOGOR.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMPN 01 GUNUNGPOTRI BOGOR .

Kriteria pengujian:

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

Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Profil Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah SMPN 01 GUNUNG PUTRI**

Lembaga Pendidikan SMPN 01 GUNUNG PUTRI adalah lembaga pendidikan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pembelajaran guna membentuk para peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dalam penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. SMPN 01 GUNUNG PUTRI bertujuan untuk menciptakan generasi yang unggul dalam penguasaan IPTEK serta kokoh dalam hal Iman dan Taqwa.

SMPN 01 GUNUNG PUTRI bertugas mengembangkan kemampuan para siswanya baik dalam bidang akademik maupun non-akademik melalui kegiatan – kegiatan yang dilakukan di dalam lingkungan sekolah sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku di Indonesia. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, SMPN 01 GUNUNG PUTRI mengacu kepada Peraturan Permendikbud No. 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Dalam pedoman tersebut ditetapkan persyaratan yang harus ditaati untuk menjamin agar lembaga pendidikan menjalankan prosedur pembelajaran kepada para siswa secara konsisten dan profesional, sehingga dapat diterima di masyarakat secara relevan.

SMP Negeri 1 Gunungputri Kabupaten Bogor yang berdiri sejak tahun 1983 di bangun di atas tanah seluas 9300 meter persegi, terletak di Jalan Melati

No.34 Desa Wanaherang Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor Jawa Barat yang merupakan kawasan centra industri Bogor Timur. Industri dan lokasi-lokasi terkenal yang berada di sekitar SMP Negeri 1 Gunungputri di antaranya PT. Mercedes Benz, Aqua, Kota Wisata, Kota Legenda, Puri Cikeas kediaman SBY, dan lain-lain. Sebagaimana sekolah yang berada di daerah perkotaan yang merupakan daerah urban siswa-siswa SMP Negeri 1 Gunungputri sudah multi etnis yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia, sehingga pemberian mulok wajib Bahasa Sunda mempunyai tantangan dan ceritra tersendiri.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **1.VISI:**

Menjadi Sekolah Termaju di Kabupaten Bogor. Unggul Dalam IPTEK, Kokoh Dalam IMTAQ.

##### **2. MISI:**

- 1) Tersedianya lingkungan belajar yang aman, nyaman dan kondusif dengan dukungan IT
- 2) Tersedianya sarana prasarana yang memadai bagi kelancaran pembelajaran
- 3) Terciptanya profesionalisme pegawai
- 4) Lahirnya berbagai prestasi akademik maupun non akademik
- 5) Terciptanya hubungan yang baik dengan stakeholder maupun orang tua siswa

### 4.1.3 Struktur Organisasi

1. Ketua Komite : Yudi Sucipta, SE
2. Kepala Sekolah : Untung Suhandi, S.Pd
3. Wakasek Akademik : Evie Rosalina, M.Pd
4. Wakasek SDM : Dra. Budiati
5. Wakasek Kesiswaan : Yudi Usman, M.Pd
6. Wakasek Humas : Siti Salihah, S.Pd
7. Wakasek Sarpras : Dra. Rini Praptini
8. Kepala Tata Usaha : Yamyah Sukmayanti, S.Pd
9. Pembina OSIS : Yosep Maulana, S.Pd
10. Pengelola Lab. IPA : M. Rusdi, ST
11. Pengelola Lab. Komp : O. Dodi Sukmanaga, M.Pd
12. Pengelola perpustakaan : Drs. Unang Suherman
13. Koordinator BK : Yessiati Diah T., S.Pd
14. Koordinator Kegamaan : Hj. Titik Suhartati S.Pd
15. .Koordinator Ekskul : Yunus, S.Pd

## 4.2 Data Deskripsi Responden

Karakteristik responden dibagi menjadi dalam beberapa kategori diantaranya: Karakteristik Pertama adalah Jenis kelamin, usia, pendidikan akhir dan Lama berkerja guru dari data yang diperoleh melalui penyebaran angket kuesioner di SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor yang dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel yang dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh sebanyak 52 responden, maka diperoleh data seperti tertuang dalam tabel dan grafik dibawah ini.

**Tabel 4.1**  
Statistik Total Responden

		Pengelompokan Responden berdasarkan Gender	Pengelompokan Responden berdasarkan Usia	Pengelompokan Responden berdasarkan Pendidikan	Pengelompokan Responden berdasarkan Lama berkerja
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

### A. Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin ( Gender )

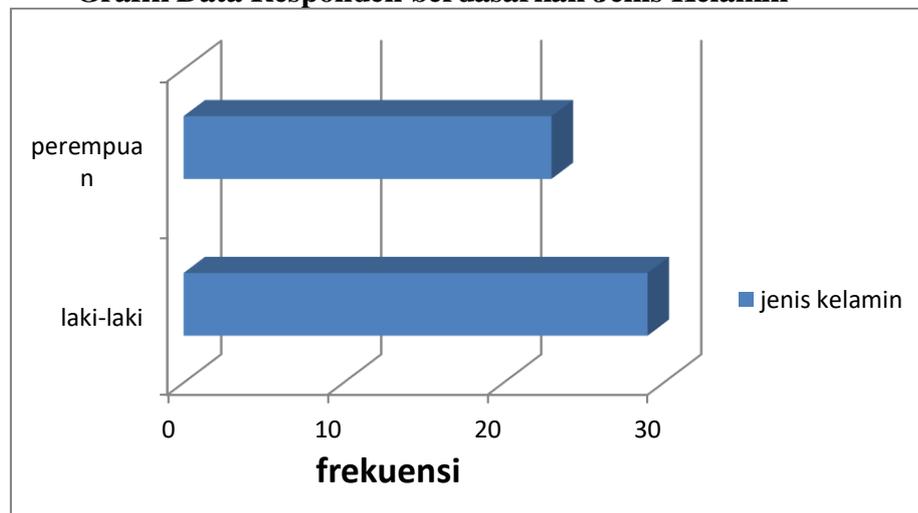
**Tabel 4.2**

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

<b>Pengelompokan Responden berdasarkan jenis kelamin (Gender)</b>					
		<i>Frequenc</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid</i>	<i>Cumulative</i>
		<i>y</i>		<i>Percent</i>	<i>Percent</i>
<i>valid</i>	Laki-Laki	29	55.8	55.8	55.8
	Perempuan	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari Laki-Laki sebanyak 55,8% sedangkan perempuan sebanyak 45,5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan banyak responden berjenis kelamin Laki-Laki. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Grafik Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin**



*Sumber: SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR 2020*

## B. Analisis Deskriptif berdasarkan Usia

Karakteristik kedua adalah berdasarkan Usia responden di SMPN 01 GUNUNG PUTRI bogor. Pengelompokan tersebut dapat kita lihat dari tabel dan grafik di bawah ini:

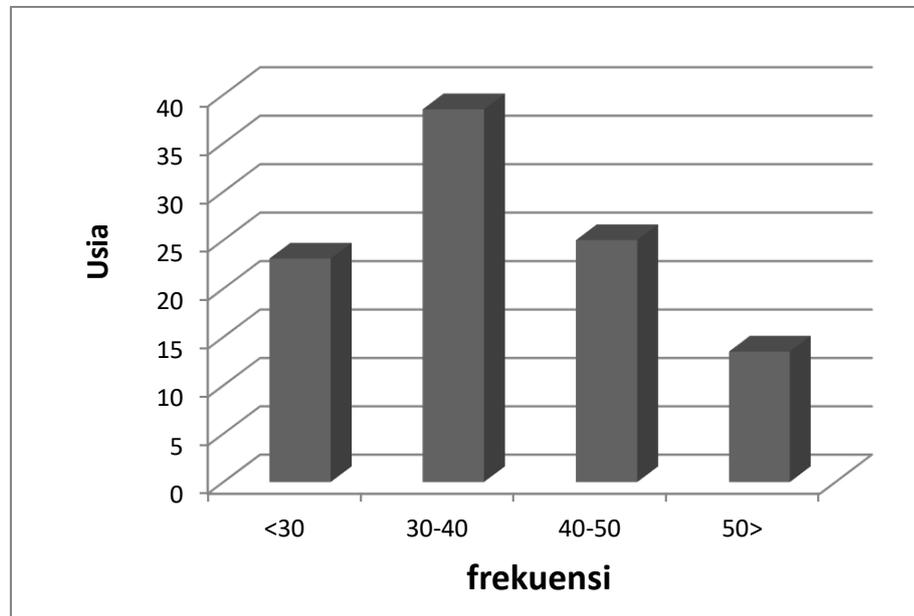
**Tabel 4.3**  
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

<b>Pengelompokan Responden berdasarkan Usia</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	< 30	12	23	23	23
	30 - 40	20	38.5	38.5	61.5
	40- 50	13	25	25	86.5
	>50	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber: SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari batas usia < 30 tahun sebanyak 23%, batas usia 30-40 tahun sebanyak 38,5%, batas usia 40-50 tahun sebanyak 25%, batas usia >50 tahun sebanyak 13.5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan responden terbanyak berusia 30-40 tahun sebanyak 38.5% responden, perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Grafik Data Responden berdasarkan Usia**



*Sumber: SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR 2020*

### C. Analisis Deskripsi berdasarkan Pendidikan Terakhir

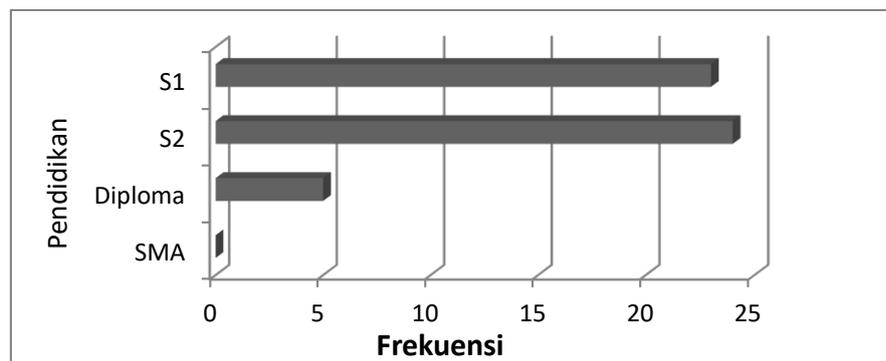
**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan_Terakhir</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	diplo	5	9.6	9.6	9.6
	ma				
Valid	S1	25	46.2	46.2	55.8
	S2	22	42.3	42,3	100.0
	Total		100.0	100.0	

*Sumber: SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR 2020*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau 9,6%, S1 sebanyak 24 orang atau 46,2%, sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 23 orang atau 44,3%.

**Gambar 4.3**  
**Grafik Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**



#### D. Analisis Deskripsi berdasarkan Lama Berkerja

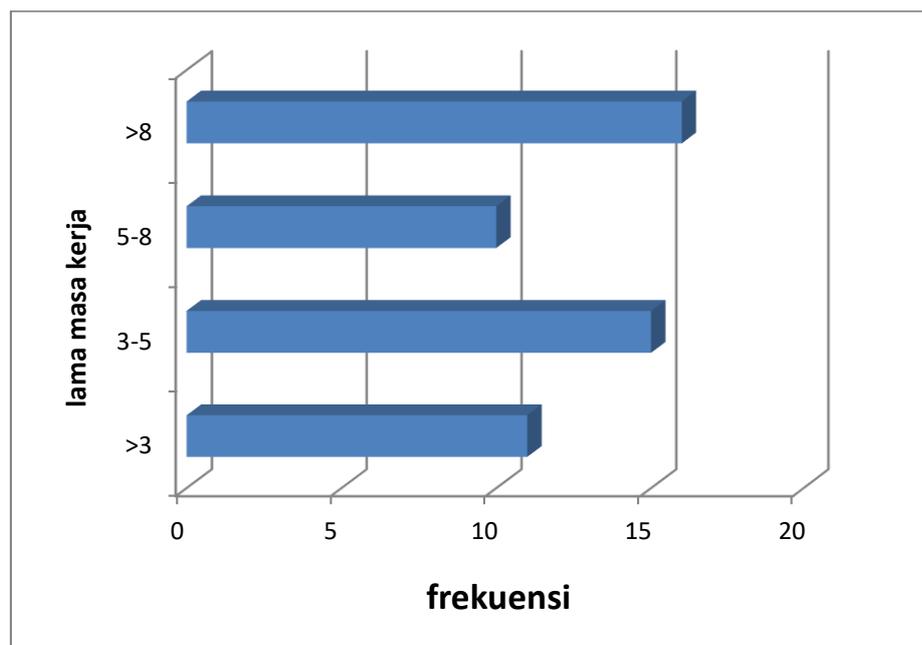
**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Berkerja</b>					
		<i>Frequenc</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid</i>	<i>Cumulative</i>
		<i>y</i>		<i>Percent</i>	<i>Percent</i>
Valid	<3 Tahun	11	21.2	21.2	21
	3 - 5 Tahun	15	28.6	28.6	49.6
	5 - 8 Tahun	10	19.2	19.2	68.8
	>8 Tahun	16	30.8	30,8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

*Sumber: SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden Lama berkerja <3 tahun sebanyak 21,2%, Lama berkerja 3-5 tahun sebanyak 28,6%, Lama berkerja 5-8 tahun sebanyak 19.2%, Lama berkerja 8 tahun sebanyak 30,8%, Sehingga dapat ditarik kesimpulan responden Lama berkerja karyawan terbanyak >8 tahun sebanyak 16 responden, perbandingan responden berdasarkan Lama berkerja dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Grafik Data Responden berdasarkan Lama masa Kerja**



*Sumber: SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR 2020*

### 4.3 Analisis Frekuensi jawaban Responden

#### 4.3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas *instrument* item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

- a. Data variabel Lingkungan kerja diperoleh dari 7 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.7. Validitas variabel Lingkungan kerja diuji dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r > 0,2732$ , maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja dilakukan terhadap 7 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Lingkungan kerja mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ( $0,706 > 0,60$ ) maka variabel Lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	52.87	26.903	.297	.700
X1.2	53.35	24.476	.470	.674
X1.3	53.27	26.750	.285	.703
X1.4	53.29	23.935	.503	.663
X1.5	53.21	23.974	.585	.656
X1.6	53.00	26.392	.332	.695
X1.7	53.52	24.921	.397	.681
Lingkungan kerja	28.65	7.250	1.000	.549

*Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020*

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>No.</b>	<b>R.Hitung</b>	<b>R.Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,297	0,2732	VALID
X1.2	0,470	0,2732	VALID
X1.3	0,285	0,2732	VALID
X1.4	0,503	0,2732	VALID
X1.5	0,585	0,2732	VALID
X1.6	0,332	0,2732	VALID
X1.7	0,397	0,2732	VALID

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.706	8

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

- a. Data variabel Motivasi diperoleh dari 8 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.8. Validitas variabel Kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai  $r_{tabel}$  jika nilai  $r > 0,2732$  maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Uji reliabilitas variabel Kepemimpinan dilakukan terhadap 8 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kepemimpinan mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ( $0,768 > 0,60$ ) maka variabel Kompensasi dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2.1	59.98	67.823	.759	.728
X2.2	57.12	70.261	.655	.740
X2.3	56.88	71.712	.655	.746
X2.4	57.33	70.028	.677	.739
X2.5	56.81	73.727	.504	.756
X2.6	57.15	69.976	.710	.738
X2.7	57.37	69.805	.692	.738
X2.8	57.00	74.706	.389	.762
Kepemimpinan	30.44	20.095	1.000	.836

Sumber: : Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>No.</b>	<b>R.Hitung</b>	<b>R.Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,759	0,2732	VALID
X2.2	0,655	0,2732	VALID
X2.3	0,655	0,2732	VALID
X2.4	0,677	0,2732	VALID
X2.5	0,504	0,2732	VALID
X2.6	0,710	0,2732	VALID
X2.7	0,692	0,2732	VALID
X2.8	0,389	0,2732	VALID

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.768	9

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja ( Y )

- a. Data variabel kinerja diperoleh dari 6 pernyataan yaitu Y1.1 sampai dengan Y1.6. Validitas variabel Kinerja diuji dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai  $r_{tabel}$  jika nilai  $r > 0,2732$  maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 6 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kinerja mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ( $0,758 > 0,60$ ) maka variabel Kompensasi dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas**

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Deleted</i>	<i>Scale Variance if Deleted</i>	<i>Corrected if Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y1.1	46.77	26.926	.526	.735
Y1.2	46.52	27.078	.481	.740
Y1.3	46.60	25.578	.571	.722
Y1.4	46.58	26.523	.611	.727
Y1.5	46.60	25.422	.692	.712
Y1.6	46.60	27.147	.492	.739
Kinerja Guru	25.42	7.778	1.000	.720

sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah,2020

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>No.</b>	<b>R.Hitung</b>	<b>R.Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y1.1	,526	0,2732	VALID
Y1.2	,481	0,2732	VALID
Y1.3	,571	0,2732	VALID
Y1.4	,611	0,2732	VALID
Y1.5	,692	0,2732	VALID
Y1.6	,492	0,2732	VALID

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	
.758	7	

*Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020*

#### 4.1.2 Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.15**

<b>Model Summary</b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R Std. Error of the Estimate</i>
1	.520 <sup>a</sup>	.271	.241	2.430

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan*

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

*Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020*

Dari tabel model *summary* diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( R Square) sebesar 0.271. Nilai R = 0.271 menunjukkan bahwa X1 Lingkungan Kerja, dan X2 Kepemimpinan dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 24,1% variasi Y sedangkan 75,9% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis PengaruhLingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

**Tabel 4.16**  
**ANOVA**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	101.312	2	53.656	9.085	.000 <sup>a</sup>
	Residual	289.380	49	59.06		
	Total	396.692	51			

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan*

b. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

*Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

***Coefficients<sup>a</sup>***

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficient</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.075	3.639		2.769	.008
	Lingkungan kerja	.569	.159	.549	3.570	.001
	Kepemimpinan	-.031	.096	.050	-.326	.746

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

**Koefisien**

*Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020*

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 10.787 + 0,569x_1 + -0,031x_2$$

$$(0,001) \quad (0,746)$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar  $a = 10,787$  artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan maka  $Y$  akan bernilai positif.
- b. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,569$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- c. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = -0,031$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah negatif.

#### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dengan uji F untuk menunjukkan kelayakan data dari penelitian yang menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 9.085 Karena nilai Sig F <  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model persamaan regresi pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Gurupada penelitian ada pengaruh yang signifikan, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Gurupada SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor. Pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier Lingkungan kerja (X1) sebesar  $b_1 = 0,569$  pada model persamaan regresi linier ganda.  $Y = 10,787 + 0,569x_1 + -0,031x_2$ .

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10}$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan

$H_{1a}$  : Ada pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Lingkungan kerja(X1) sebesar = 0,871, oleh karena nilai Sig t  $0,001 > 0,05$  dan nilai  $b_1 = 0$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

#### 2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru pada SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor. Pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier Kepemimpinan (X2) sebesar  $b_2 = -0,031$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 10,787 + 0,569x_1 + -0,031x_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>20</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan

H<sub>2a</sub> : Ada pengaruh yang signifikan

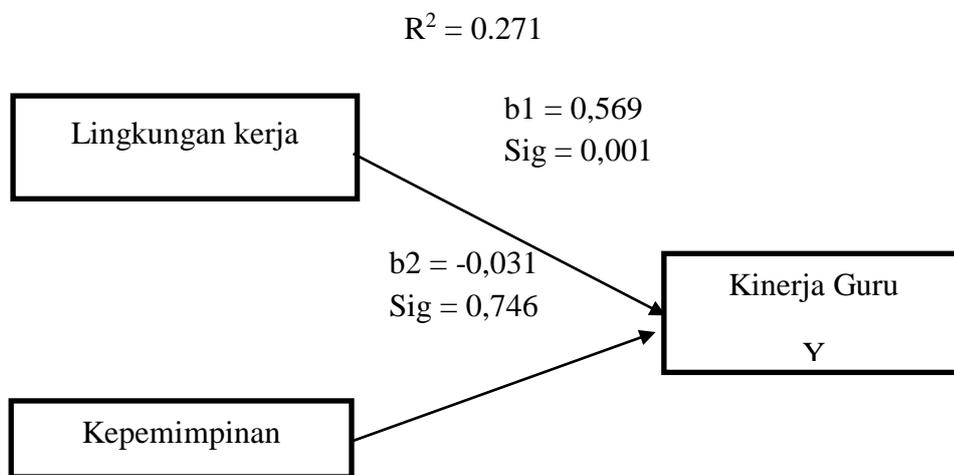
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk kepemimpinan (X2) sebesar = 0,746, oleh karena nilai Sig t  $0,746 < 0,05$  dan nilai  $b_2 = 0$ , maka H<sub>20</sub> ditolak dan H<sub>2a</sub> diterima, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan (X2) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

#### 4.4 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru cenderung baik.

**Gambar 4.5.**  
**Rangkuman Hasil Nilai**



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru pada sekolah SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor. Penelitian ini melibatkan 52 orang responden guru pada sekolah SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

### **1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru**

Bahwa Lingkungan kerja (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja guru (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kasmawati (2014) yang mengatakan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian lainnya oleh. Artinya, dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Fjriani Nurdin (2017) yang mengatakan tidak berpengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja Guru dan hasil penelitian lainnya oleh Agung nugroho (2014) mengatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru. Artinya, dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor dapat disimpulkan bahwa:

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig  $t$   $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan Lingkungan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor.

##### 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig  $t$   $0,746 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah masih belum bisa mempengaruhi kinerja guru dan kurang dalam menciptakan kerja sama yang baik antara Kepala Sekolah dan Guru pada Sekolah SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang sebelumnya telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya Sekolah SMPN 01 GUNUNG PUTRI Bogor mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sudah baik di sekolah. Pentingnya meningkatkan suasana kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas guru di sekolah supaya guru merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan fasilitas, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik bagi kinerja guru sehingga perlunya ditinkatkan agar produktivitas guru di sekolah semakin baik.
2. Diharapkan kepala sekolah bisa lebih baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pimpinan di sekolah, menjadi kepala sekolah yang berwawasan lebih luas, bijaksana dalam mengambil keputusan, mendengarkan aspirasi guru dan mampu menjadi teladan bagi para guru di sekolah. Kepala sekolah perlu meningkatkan komunikasi supaya dapat mengetahui keluhan dan keinginan para guru di sekolah dan menciptakan suasana kerja harmonis dan nyaman bagi guru, hal ini untuk meningkatkan kinerja guru dan untuk mencapai tujuan dalam organisasi di sekolah. Sebaiknya kepala sekolah mementingkan

keputusan bersama, menciptakan kesejahteraan dan keharmonisan, juga bersifat adil dan mencegah konflik internal sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

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

Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.  
Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

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

## SKRIPSI

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



Oleh :

**DANIEL JEFRI**  
**NIM : 2016511113**

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

**JAKARTA  
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DANKEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR  
KATA PENGANTAR**

---

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Kuesioner ini dimaksudkan untuk alat pengumpulan data penelitian guna menyelesaikan tugas akhir program Sarjana (S1) Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DANKEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 01 GUNUNG PUTRI BOGOR”**.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah di sediakan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya, karena jawaban anda :

- Dijamin Kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan banyak Terimakasih.

Hormat Saya

Daniel jefri

2016511113

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

#### A. Identitas Responden

1. Nama : .....(Boleh TidakDiisi)
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki       Perempuan
3. Usia :  < 30 Tahun       40-50 Tahun  
 30-40 Tahun       50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Lama Bekerja :  < 3 Tahun       5-8 Tahun  
 3-5 Tahun       >8 Tahun

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda *checklist*(√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

### C. Bobot Nilai

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

### DAFTAR PERTANYAAN

#### Variabel (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Keadaan bangunan sekolah menarik dan didalamnya nyaman.					
2.	Letak gedung sekolah yang strategis.					
3.	Sekolah Memiliki sarana dan prasarana belajar yang lengkap.					
4.	Peralatan kerja yang memadai.					
5.	Kondisi lingkungan kerja disekolah menyenangkan dan memotivasi saya untuk lebih giat bekerja.					
6.	Adanya perasaan aman di lingkungan sekolah.					
7.	Hubungan antara guru dan karyawan terjalin harmonis, saling menghormati, dan menghargai.					

**Variabel (X<sub>2</sub>) Kepemimpinan**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Kepala sekolah bersifat adil kepada semua guru.					
2.	Kepala sekolah memberikan sugesti kepada guru.					
3.	Kepala sekolah mendukung tujuan bersama.					
4.	kepala sekolah mengambil peran meningkatkan semangat dan daya kerja cepat guru.					
5.	kepala sekolah menciptakan rasa aman kepada guru.					
6.	Kepala sekolah menjadi tokoh yang mewakili para guru di sekolah.					
7.	Kepala sekolah menjadi sumber inspirasi bagi para guru.					
8.	Kepala sekolah bersikap menghargai pendapat dan hasil kerja para guru.					

**Variabel (Y) Kinerja**

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualiatas kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan sekolah.					
2.	Kuantitas perkerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang sekolah berikan.					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan intansi sekolah tepat waktu.					
4.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
5.	Saya mampu bertanggung jawab atas perkerjaan yang diberikan sekilah.					
6.	Saya mampu berkomitmen sesuai dengan waktu dan standar kerja yang ditentukan oleh sekolah.					

## LAMPIRAN 2

### Data Tarbulasi Kusioner

#### Variabel (X1) Lingkungan kerja

No	lingkungang kerja							
Responden	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	total
1	4	4	4	4	3	5	3	27
2	4	5	4	4	5	5	5	32
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	2	4	2	2	3	3	20
5	4	4	5	5	5	4	5	32
6	5	3	4	5	4	4	5	30
7	5	4	4	4	4	5	3	29
8	5	4	5	5	4	4	3	30
9	5	4	4	4	3	4	3	27
10	4	3	5	5	4	3	4	28
11	5	3	5	4	4	5	3	29
12	4	4	5	5	4	5	3	30
13	5	5	4	5	5	4	4	32
14	5	4	5	4	4	5	4	31
15	5	4	4	4	5	4	3	29
16	4	5	5	5	5	5	3	32
17	4	2	4	2	3	4	3	22
18	5	5	4	3	4	4	3	28
19	4	4	5	2	3	4	2	24
20	4	4	4	4	5	5	3	29
21	3	5	4	4	5	4	4	29
22	4	5	3	5	3	3	4	27
23	4	3	4	4	4	3	3	25
24	4	4	4	3	3	4	3	25
25	5	5	5	4	4	4	4	31
26	5	4	4	4	4	5	3	29
27	4	3	4	4	3	5	4	27
28	4	4	3	4	4	4	3	26
29	4	3	4	5	4	5	4	29
30	5	4	4	5	4	3	4	29
31	4	4	3	5	4	4	4	28
32	5	4	5	4	5	5	4	32
33	3	4	4	4	3	4	4	26
34	4	5	4	4	4	4	5	30
35	5	4	3	4	4	5	2	27
36	5	4	4	5	5	4	5	32
37	4	4	5	5	4	5	4	31
38	5	4	4	4	4	4	5	30

39	5	4	3	3	4	4	5	28
40	5	4	3	4	4	4	3	27
41	5	4	4	4	5	5	4	31
42	4	3	4	3	5	4	4	27
43	4	4	3	3	5	5	3	27
44	4	3	3	3	4	4	4	25
45	5	4	3	3	5	5	4	29
46	4	5	4	5	3	4	3	28
47	4	4	3	3	5	5	5	29
48	4	5	5	3	4	4	5	30
49	5	4	4	5	4	5	4	31
50	5	4	4	3	5	4	5	30
51	5	3	4	5	3	4	5	29
52	5	4	3	4	5	5	4	30

### Variabel (X2) Kepemimpinan

No	Kepemimpinan								Total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	
1	3	3	4	3	3	3	4	5	28
2	5	4	5	4	5	4	4	5	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	1	2	2	2	4	3	3	4	21
5	5	4	4	3	5	5	4	4	34
6	5	4	5	4	4	5	3	4	34
7	5	5	5	4	5	4	4	4	36
8	4	5	3	3	5	4	3	3	30
9	3	3	4	3	4	3	3	4	27
10	5	3	3	4	4	3	4	3	29
11	5	4	5	4	4	3	4	5	34
12	3	4	3	4	5	4	4	4	31
13	4	3	4	4	5	4	3	4	31
14	3	4	3	3	3	3	4	5	28
15	3	4	4	4	3	4	3	3	28
16	4	4	5	4	4	5	5	4	35
17	3	3	4	3	4	4	3	2	26
18	5	5	4	4	4	3	4	4	33
19	3	3	3	2	4	3	2	4	24
20	4	3	3	3	3	3	3	3	25
21	4	3	3	5	4	4	5	4	32
22	5	3	5	4	4	4	3	5	33

23	3	2	4	3	3	3	3	4	25
24	3	4	5	3	3	3	3	4	28
25	5	5	4	5	4	5	3	3	34
26	3	3	4	3	3	3	3	4	26
27	3	4	4	5	4	4	4	3	31
28	4	3	4	4	4	3	4	3	29
29	4	5	4	5	5	4	4	4	35
30	5	4	4	4	4	4	5	4	34
31	5	5	4	3	4	3	3	4	31
32	3	2	2	2	4	2	2	3	20
33	4	5	3	4	4	4	4	3	31
34	5	4	5	5	4	5	4	5	37
35	3	4	4	2	2	3	2	4	24
36	4	4	4	4	5	5	4	4	34
37	4	4	4	3	3	4	4	4	30
38	5	5	5	4	5	5	4	4	37
39	3	3	3	5	4	4	4	4	30
40	3	3	4	3	4	3	3	4	27
41	4	5	5	4	5	4	5	4	36
42	3	3	4	4	4	3	2	2	25
43	3	3	4	3	4	3	2	4	26
44	3	3	4	2	5	3	2	3	25
45	3	3	4	3	4	2	3	4	26
46	5	4	4	3	4	4	4	3	31
47	4	4	4	3	4	3	4	5	31
48	4	5	4	3	4	4	3	4	31
49	5	4	5	4	5	4	5	5	37
50	4	4	4	3	4	4	3	3	29
51	4	4	4	3	4	5	3	4	31
52	5	4	5	4	5	5	4	5	37

### Variabel (Y) Kinerja

No	kinerja						total
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	
1	4	5	5	4	5	4	27
2	4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	5	30

4	2	3	2	3	3	4	17
5	4	5	5	4	4	4	26
6	5	5	4	4	4	4	26
7	4	4	3	4	4	5	24
8	4	4	5	5	5	5	28
9	5	5	5	4	4	4	27
10	5	5	5	4	5	3	27
11	4	4	4	5	4	5	26
12	5	4	4	5	5	4	27
13	4	5	5	4	5	5	28
14	5	5	4	4	5	4	27
15	4	5	3	3	3	4	22
16	4	5	3	4	4	5	25
17	4	4	3	5	4	4	24
18	3	3	4	4	3	3	20
19	4	4	3	3	3	3	20
20	3	5	5	3	3	3	22
21	4	5	5	5	5	4	28
22	5	3	5	4	5	4	26
23	4	5	3	4	4	4	24
24	4	5	5	5	5	5	29
25	4	4	4	3	3	3	21
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	5	4	4	3	3	23
28	4	4	3	4	3	4	22
29	4	4	4	5	5	4	26
30	4	4	3	4	4	4	23
31	3	3	3	4	5	4	22
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	5	4	4	5	26
34	4	4	4	5	4	5	26
35	3	3	4	4	4	4	22

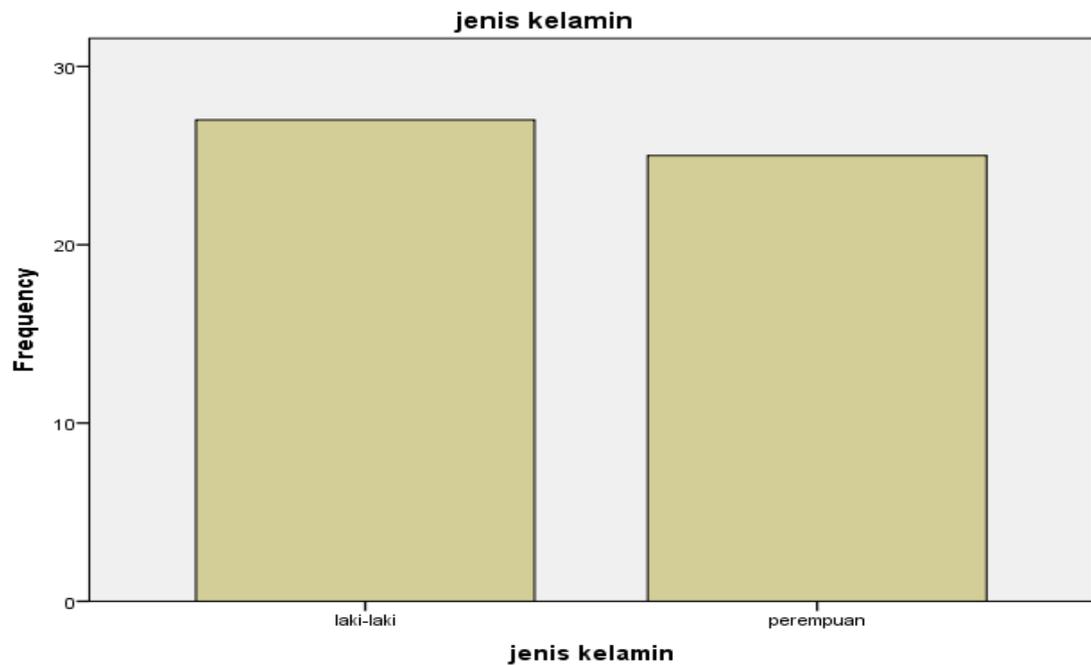
36	3	4	5	5	5	5	27
37	5	5	4	5	4	4	27
38	5	4	5	4	5	4	27
39	3	4	5	4	4	4	24
40	4	4	4	5	5	4	26
41	4	5	5	5	4	5	28
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	3	5	4	4	5	25
44	4	4	5	3	4	4	24
45	4	4	5	5	4	3	25
46	3	5	5	5	5	5	28
47	4	3	4	5	3	5	24
48	4	4	3	4	5	4	24
49	4	4	5	4	4	5	26
50	5	5	4	5	4	5	28
51	4	5	5	4	5	4	27
52	5	5	4	4	5	5	28

### Lampiran 3

#### Karakteristik Responden

jenis kelamin

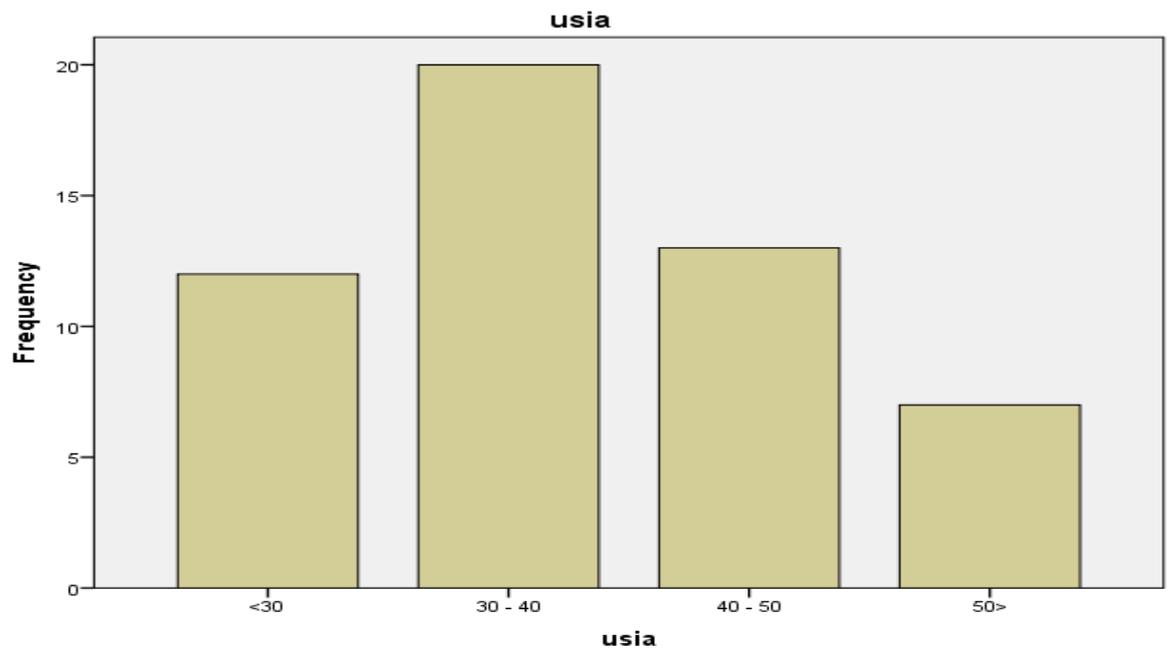
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	27	51,9	51,9	51,9
perempuan	25	48,1	48,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Usia

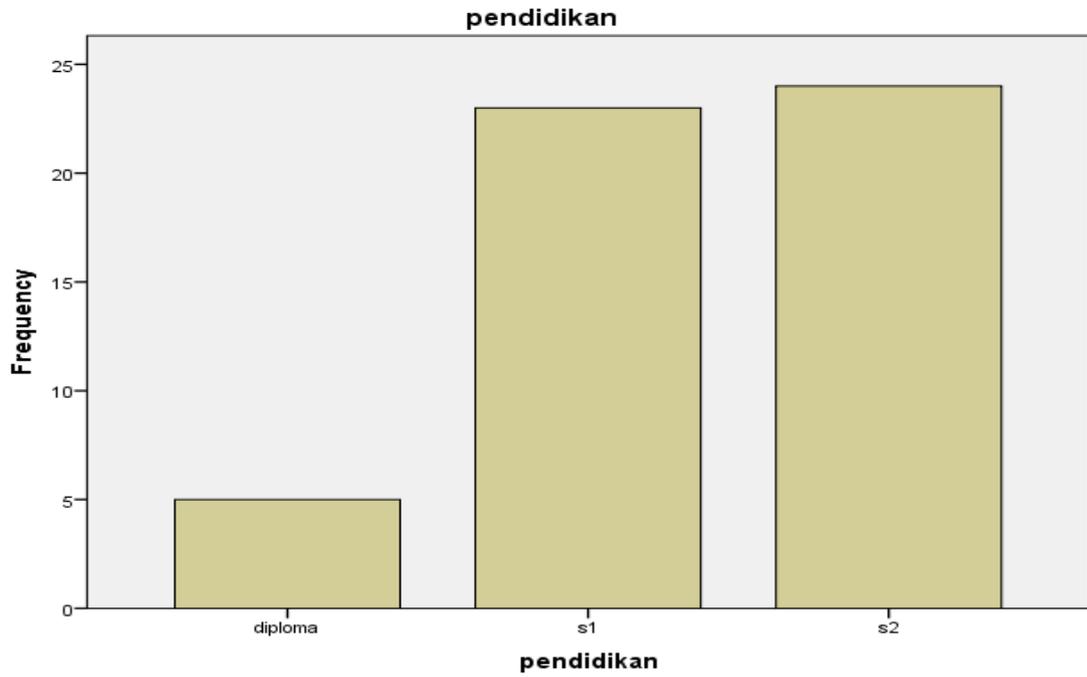
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30	12	23,1	23,1	23,1
30 - 40	20	38,5	38,5	61,5
40 - 50	13	25,0	25,0	86,5
50>	7	13,5	13,5	100,0

Total	52	100,0	100,0
-------	----	-------	-------



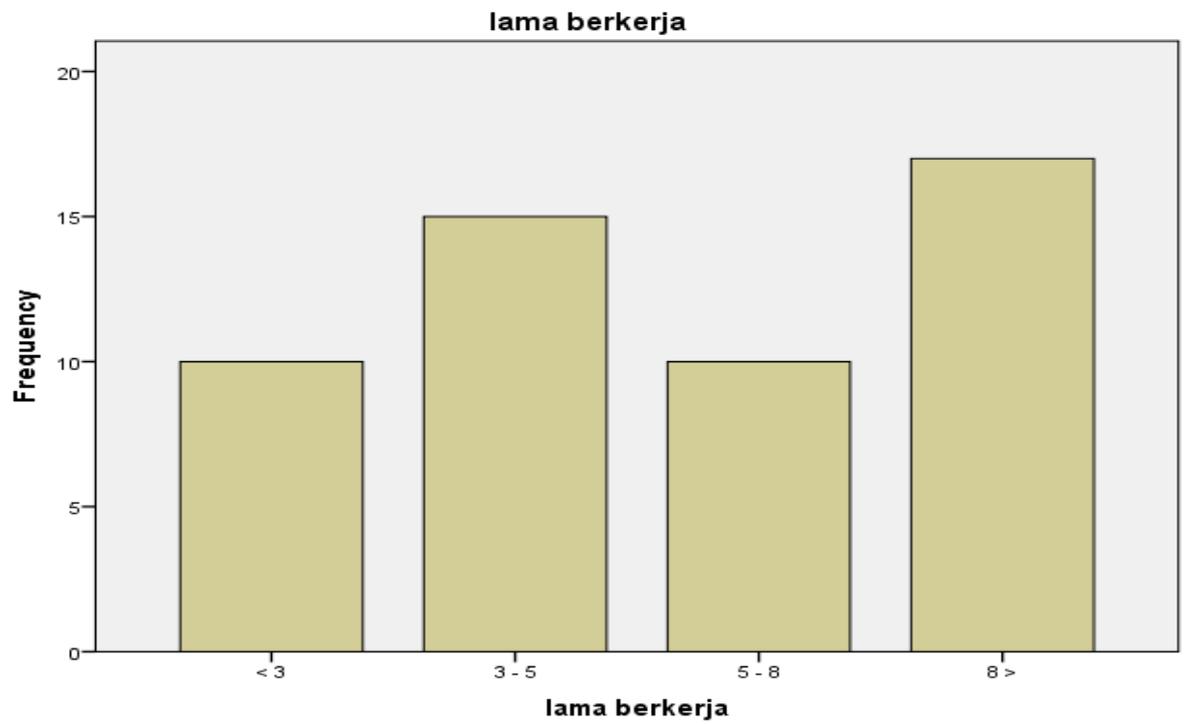
**pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid diploma	5	9,6	9,6	9,6
s1	23	44,2	44,2	53,8
s2	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	



**lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 3	10	19,2	19,2	19,2
3 - 5	15	28,8	28,8	48,1
5 - 8	10	19,2	19,2	67,3
8 >	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	



**Statistics**

		jenis kelamin	usia	pendidikan	lama berkerja
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

## LAMPIRAN 4

### Hasil uji validitas dan reabilitas

#### (X1) Lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	52,87	26,903	,297	,700
x1.2	53,35	24,976	,470	,674
x1.3	53,27	26,750	,285	,703
x1.4	53,29	23,935	,503	,663
x1.5	53,21	23,974	,585	,656
x1.6	53,00	26,392	,332	,695
x1.7	53,52	24,921	,397	,681
total_x1	28,65	7,250	1,000	,549

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57,31	29,002	5,385	8

**(X2) Kepemimpinan****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Deleted	Correlation	Item Deleted
x2.1	56,98	67,823	,759	,728
x2.2	57,12	70,261	,655	,740
x2.3	56,88	71,712	,622	,746
x2.4	57,33	70,028	,677	,739
x2.5	56,81	73,727	,504	,756
x2.6	57,15	69,976	,710	,738
x2.7	57,37	69,805	,692	,738
x2.8	57,00	74,706	,389	,762
total_x2	30,44	20,095	1,000	,836

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60,88	80,379	8,965	9

**(Y) Kinerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Deleted	Correlation	Item Deleted
y1.1	46,77	26,926	,526	,735
y1.2	46,52	27,078	,481	,740
y1.3	46,60	25,579	,571	,722
y1.4	46,58	26,523	,611	,727
y1.5	46,60	25,422	,692	,712
y1.6	46,60	27,147	,492	,739
total_y1	25,42	7,778	1,000	,720

## LAMPIRAN 5

### Uji Asumsi

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50,85	31,113	5,578	7

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total_x2, total_x1 <sup>b</sup>	.	Enter

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 <sup>a</sup>	,271	,241	2,430

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,312	2	53,656	9,085	,000 <sup>b</sup>
	Residual	289,380	49	5,906		
	Total	396,692	51			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,075	3,639		2,769	,008
	total_x1	,569	,159	,549	3,570	,001
	total_x2	-,031	,096	-,050	-,326	,746

**LAMPIRAN 1.****Nilai Tabel****R<sub>tabel</sub>**

Tabel r untuk df = 1 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611

<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78

<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77