

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
TOYOTA ASTRA MOTOR PRE DELIVERY CENTER
(PDC) CILEUNGSI**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

RENO RUDI PRIYATNO

NIM : 2015521333

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PRORAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

2020

SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Reno Rudi Priyatno

NIM : 2015521333

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 dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Maret 2020

Reno Rudi Priyatno

NIM: 2015521333

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA CIKEAS

PROGRAM SARJANA -PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Reno Rudi Priyatno

NIM : 2015521333

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi

Jakarta, 13 Maret 2020

Dosen Pembimbing

Dra.Siti Laela,MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA ASTRA MOTOR PRE DELIVERY
CENTER (PDC) CILEUNGI**



RENO RUDI PRIYATNO

NIM: 2015521333

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari Jumat 13 Maret 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Estuti Fitri Hartini, SE, MM**

Ketua

Tanggal: 13 Maret 2020

2. **Dra. Siti Mahmudah, MM**

Anggota

Tanggal: 13 Maret 2020

3. **Dra. Siti Laela, MM**

Anggota/Pembimbing

Tanggal: 13 Maret 2020

Menyetujui

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Tanggal: 13 Maret 2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah,berkat rahmat Alloh SWT penulisan skripsi dengan judul: “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOYOTA ASTRA MOTOR PDC CILEUNGI” ini dapat diselesaikan. Selain daripada itu, penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra.Siti Laela,MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti,SE.,MM selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Ibu Sunaryani selaku Pimpinan TAM PDC Cileungsi
5. Bapak Dzulhelmi Kamal selaku atasan di TAM PDC Cileungsi
6. Teman-teman di kelas F12 Malam yang telah *sharing* ilmu kepada saya
7. Kepada seluruh Mahasiswa & Dosen yang telah memberi motivasi.

Jakarta,6 Maret 2020

Reno Rudi Priyatno

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
BAB 3.....	41
METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Lokasi& Waktu Penelitian.....	41
3.2 Desain Penelitian.....	42
3.2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	42
3.3 Operasionalisasi Variabel	43
3.3.1 Variabel Bebas (Independent).....	43

3.3.2 Variabel Terikat (Dependent)	44
3.4 Penentuan Populasi dan Sampel	45
3.4.1 Populasi Penelitian	45
3.4.2 Sampel Penelitian	46
3.5 Jenis dan Sumber Data	47
3.5.1 Jenis Data	47
3.5.2 Sumber Data	48
3.6 Metode pengumpulan Data	48
1. Angket (kuesioner)	48
2. Observasi	49
3.7 Uji Instrument Variabel	49
3.7.1 Uji Validitas	50
3.7.2 Uji reliabilitas	51
3.8 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	51
3.8.1 Metode Analisis	51
3.8.2 Pengujian Hipotesis	54
BAB 4	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Sejarah Perusahaan	57
4.1.2 Profil Perusahaan	58
4.1.3 Jenis Usaha	58
4.1.4 Visi dan Misi	58
4.1.5 Struktur Organisasi	60
4.1.6 Hasil Analisis Responden	61
4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	65
4.1.8 Metode Analisis	70
4.1.9 Pengujian Hipotesis	78
4.2 Pembahasan	80
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	82

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	82
BAB 5.....	85
KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. KERANGKA PEMIKIRAN	38
GAMBAR 2. DESAIN PENELITIAN	42
GAMBAR 3. STRUKTUR ORGANISASI PDC CILEUNGI	60
GAMBAR 4. DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	62
GAMBAR 5. DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA	63
GAMBAR 6. DATA RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA	64
GAMBAR 7. DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	65
GAMBAR 8. GRAFIK UJI NORMALITAS	73
GAMBAR 9. GRAFIK UJI HETEROSKEDASTISITAS	75
GAMBAR 10. RANGKUMAN HASIL ANALISIS	81

DAFTAR TABEL

TABEL 1. ABSENSI KARYAWAN PDC CILEUNGSI.....	6
TABEL 2. PENELITIAN TERDAHULU.....	34
TABEL 3. WAKTU PENELITIAN	41
TABEL 4. OPERASIONAL VARIABEL	44
TABEL 5. DATA KARYAWAN PDC CILEUNGSI.....	46
TABEL 6. SKALA LIKERT	49
TABEL 7. DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	61
TABEL 8. DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA	62
TABEL 9. DATA RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA	63
TABEL 10. DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	64
TABEL 11. UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN.....	66
TABEL 12. UJI REABILITAS KEPEMIMPINAN.....	66
TABEL 13. UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA.....	67
TABEL 14. UJI REABILITAS LINGKUNGAN KERJA.....	68
TABEL 15. UJI VALIDITAS KINERJA.....	69
TABEL 16. UJI REABILITAS KINERJA.....	69
TABEL 17. DESKRIPSI VARIABEL KEPEMIMPINAN	70
TABEL 18. DESKRIPSI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA	71
TABEL 19. DESKRIPSI VARIABEL KINERJA KARYAWAN	72
TABEL 20. UJI MULTIKOLINIERITAS	74
TABEL 21. UJI AUTOKORELASI.....	74
TABEL 22. REGRESI LINIER BERGANDA (TABEL MODEL SUMMARY).....	76
TABEL 23. REGRESI LINIER BERGANDA (TABEL ANOVA)	77
TABEL 24. REGRESI LINIER BERGANDA (TABEL KOEFISIEN)	77

ABSTRAK

Kepemimpinan dan Lingkungan kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi. Populasi dan sampel diambil menggunakan sample jenuh dengan jumlah keseluruhan 55 responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu Uji F dan Uji t.

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.285 + 0.540X_1 + 0.369X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja ($R^2 = 0,608$) dimana kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 60,8%. Sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh masing-masing variabel adalah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.540$. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,369$, artinya makin baik lingkungan kerja maka makin tinggi pula kinerja di PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.

Kata Kunci:

kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership and work environment are two factors that are suspected to be relatively large in influencing the performance of employees at PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.

This research was conducted to determine the simultaneous and partial influence of leadership and work environment on the performance of PT Toyota Astra Motor PDC Cileungsi. The population and sample were taken using a saturated sample with a total of 55 respondents. This research was conducted by distributing questionnaires to employees of PT Astra Motor PDC Cileungsi. The analysis technique used is multiple linear regression using the hypothesis test, the F test and t test.

The study produced a double linear regression equation model $\hat{Y} = 0.285 + 0.540X_1 + 0.369X_2$ which is feasible to explain the influence of leadership and work environment on performance (R Square = 0.608) where leadership and work environment in the model are able to explain 60.8%. While the remaining 39.2% is influenced by other factors not examined in this study.

The influence of each variable is leadership has an influence on performance in PT. Toyota Astra Motor PDC Cullinan with a positive direction of $b_1 = 0.540$. The work environment has an influence on the performance of PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi with a positive direction of $b_2 = 0.369$, meaning that the better the work environment, the higher the performance at PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.

Keywords:

leadership, work environment, performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2002; 89).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan,

meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Jika ada dukungan dari pemimpin dan lingkungan kerjanya baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu 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.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk

memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan 4 senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhankebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2003:2).

Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada dasarnya Kepemimpinan dan lingkungan kerja pada TAM PDC Cileungsi sudah baik, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

TAM PDC Cileungsi berlokasi di Jl. Raya Narogong km 23,8 Cileungsi, Bogor. Kinerja karyawan Toyota PDC Cileungsi dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan TAM PDC Cileungsi dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Absensi Karyawan PDC Cileungsi

BULAN	ABSENSI		% ABSENSI
JANUARI	12	Karyawan	22%
FEBRUARI	7	Karyawan	13%
MARET	8	Karyawan	15%
APRIL	10	Karyawan	18%
MEI	11	Karyawan	20%
JUNI	16	Karyawan	29%
JULI	12	Karyawan	22%
AGUSTUS	6	Karyawan	11%
SEPTEMBER	8	Karyawan	15%
OKTOBER	10	Karyawan	18%
NOVEMBER	7	Karyawan	13%
DESEMBER	14	Karyawan	25%
AVERAGE	10	Karyawan	18%

Sumber: *Data Absen Karyawan PDC Cileungsi 2018*

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di TAM PDC Cileungsi masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan terlambat. Dari data terebut diatas dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah sebanyak 10 karyawan atau 18 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

^ Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun

hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan

Adapun lingkungan kerja TAM PDC Cileungsi peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor diwajibkan memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran akan pentingnya memakai helm ketika berkendara. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar. Adanya Shelter untuk berkumpul saat break kerja. Adanya ruang istirahat yang memadai untuk karyawan saat jam istirahat. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA ASTRA MOTOR PDC CILEUNGSIS”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. TAM PDC Cileungsi?

2. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.TAM PDC Cileungsi?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TAM PDC Cileungsi
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan TAM PDC Cileungsi

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bersifat Teoritis:
 - a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b) Menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bersifat Praktis:

Bagi TAM PDC Cileungsi, untuk mengetahui sejauh mana Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan proposal dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Membahas mengenai metodologi penelitian yang menguraikan mengenai jenis variabel.

Bab 4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Membahas deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

Bab 5 Kesimpulan Dan Saran

Berisi kesimpulan dari penelitian, keterbatasan dan saran untuk penelitian dimasa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman hidup, dan motivasi tenaga kerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) adalah mendesain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah usaha untuk meningkatkan nilai dari sumber daya manusia secara efektifitas serta efisiensi kerja untuk membantu mencapai tujuan baik individu, masyarakat, organisasi maupun perusahaan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu sumber

daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

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

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133).

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

2.1.2.2 Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto (2002:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimanaseseorang menjadi pemimpin atau bagaiman 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.

2.1.2.3 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 atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya 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:

1. Bersikap selalu melindungi
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

3) Tipe Kharismatik

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 para bawahannya.

4) Tipe Laissez Faire

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 demokratis 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.

2.1.2.4 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, bagaimana, 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) Fungsi Partisipasi

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

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan 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.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Susilowati (2002) 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 bekerja sama.

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 kepada bawahannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka peneliti menyimpulkan 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: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Anoraga (2003) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna,

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan

memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara yang cukup

Hal ini akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond

rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan

Akan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (2010:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Ini berupa kondisi sosial dan teknologi yang meliputi:

1. Fasilitas kerja

Adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

2. Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

3. Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

4. Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan, musholla dan fasilitas pengobatan.

5. Teknologi

Adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2009) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki,

karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Aroma tidak sedap di tempat kerja

Aroma tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, jika terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5.Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari pendapat para ahli peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. dengan indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya

fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, aroma tidak sedap, dan keamanan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog

Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

1. Faktor fisik pekerjaan

Meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

2. Faktor sosial dan organisasi

Meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Waktu produksi (*production time*)

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.

5) Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat saya simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian dengan indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, Keandalan, Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Keterkaitan
1	Ilham Firmansyah (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Izumi Cileungsi	Pengaruh positif dengan Koefisien Determinasi sebesar 60,2%	Desain Penelitian dan analisis sama

2	Marulloh (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas	Pengaruh positif dengan Koefisien Determinasi sebesar 58,8%	Desain Penelitian dan analisis sama
3	Emilia Noviani Asta Sari (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	Ada pengaruh positif dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.	Variabel yang digunakan sama
4	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Hotel Muria Semarang	Ada pengaruh dengan koefisien determinasi sebesar 37,6%	Desain Penelitian dan analisis sama
5	Chairun Nisa (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.INDOKING ANEKA AGAR AGAR INDUSTRI MEDAN	Ada pengaruh positif dengan koefisien determinasi sebesar 56,3%	Desain Penelitian dan analisis sama

6	Dwi Wahyudi Wijayanti (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG	Ada pengaruh positif dengan koefisien determinasi sebesar 67,4%	Desain Penelitian dan analisis sama
7	Imam Nugroho (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. ANUGERAH CIPTA SOLO	Ada pengaruh dengan koefisien Parsial sebesar 37,9%	Kedua variabel bebas yang digunakan sama
8	Farensa Nastita (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT.PRIMA HIJAU LESTARI	Ada pengaruh antara dengan koefisien Determinasi sebesar 34,7%	Desain penelitian dan analisis yang digunakan sama

2.3 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan

tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

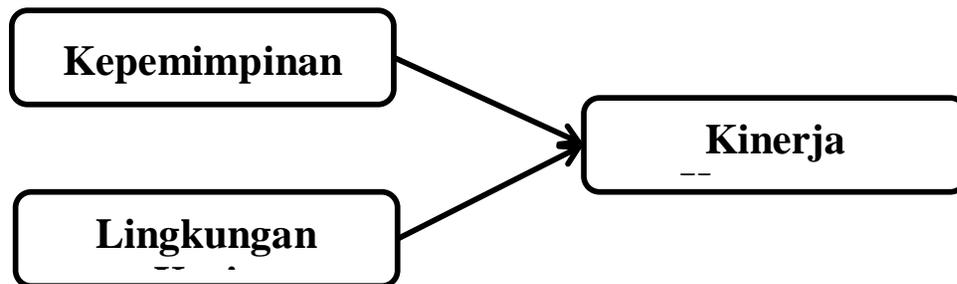
Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, Aroma tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti

adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006 : 71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.TAM PDC Cileungsi

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.TAM

PDC Cileungsi

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi & Waktu Penelitian

Penelitian tempat atau lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil yaitu PT.TAM PDC Cileungsi merupakan salah satu perusahaan yang terletak di kawasan menara permai jl. Raya Narogong KM 23 8 Cileungsi – Bogor 16820 Jawa Barat. Dimana data sekunder dan data primer didapat di lokasi tersebut. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan dimulai dari bulan September 2019 s/d Februari 2020, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

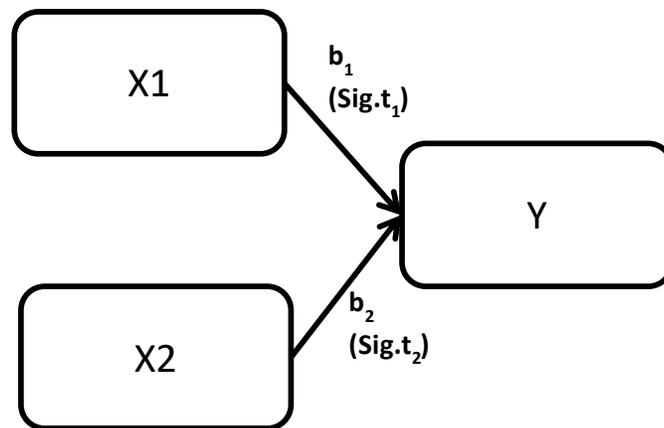
Tabel 3. Waktu Penelitian

BULAN KEGIATAN	Sep-19				Okt-19				Nov-19				Des-19				Jan-20				Feb-20			
	I	II	III	IV																				
Penelitian pendahuuan	■	■																						
Penyusunan proposal			■	■																				
Pengumpulan data					■	■	■	■																
Pengolahan Data									■	■	■	■	■	■	■	■								
Uji Kualitas Data													■	■	■	■								
Survey Penelitian																	■	■	■	■				
Analisis Hasil Penelitian																	■	■	■	■				
Laporan Hasil Penelitian																					■	■		
Uji Hasil Penelitian																							■	■

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Nazir dalam Narimawati (2010:30) pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data. Maka desain penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

Gambar 2. Desain Penelitian



3.2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu “suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistic. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas obyektif, penelaahan dan pengungkapan berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan independen (keterlibatan dengan objek objek yang diteliti rendah atau bahkan tidak ada). Jenis

hubungan yang menjadi dasar dalam penentuan data dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis hubungan kausal atau korelasional yang menjelaskan penyebab dari satu atau beberapa masalah (hubungan satu arah). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2007:2).

Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006:118). Variabel dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2007:4). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

A. Kepemimpinan (X1)

Kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

B. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik

3.3.2 Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

A. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Untuk memperjelas variabel yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kepemimpinan (X1) Sudarmanto (2009)	Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama	1. Bersifat adil	1,2
		2. Memberikan sugesti	3
		3. Mendukung tujuan	4
		4. Sebagai Katalisator	5
		5. Menciptakan rasa aman	6
		6. Sebagai wakil organisasi	7
		7. Sumber inspirasi	8
		8. Bersikap menghargai	9 , 10
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para	1. Suasana kerja	11 , 12
		2. Hubungan dengan rekan kerja	13 , 14

Serdamayanti (2009)	pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	3. Tersedianya fasilitas kerja	15
		4. Penerangan	16
		5. Sirkulasi udara	17
		6. Kebisingan	18
		7. Aroma tidak sedap	19
		8. Keamanan	20
Kinerja Karyawan (Y) Anwar Prabu Mangkunegara (2006)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian	1. Kuantitas	21,22
		2. Kualitas	23,24
		3. Keandalan	25,26
		4. Kehadiran	27,28
		5. Kemampuan bekerjasama	29,30

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

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

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah sebanyak 55 orang dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Data Karyawan PDC Cileungsi

No	Bagian Karyawan	Populasi
1	Receiving	14 Man Power
2	Storage	15 Man Power
3	Delivery	15 Man Power
4	Kaizen	4 Man Power
5	GA & PPIC	7 Man Power
TOTAL		55 Man Power

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Apabila Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi.

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada

pada TAM PDC Cileungsi yaitu sebanyak 55 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Sampel Jenuh (Sampel Sensus) Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili).

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan kinerja yang diisi oleh karyawan PT.TAM PDC Cileungsi

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan PT.TAM PDC Cileungsi.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah PT.TAM PDC Cileungsi. Data internal berupa data poin penilaian hasil karya karyawan, profil dan struktur organisasi PT.TAM PDC Cileungsi dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

3.6 Metode pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Ada dua kategori angket yaitu:

1. Kuisisioner terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden memiliki kebebasan menjawab pertanyaan dari periset
2. Kuisisioner tertutup adalah kuisisioner dimana responden telah diberikan pilihan jawaban oleh periset. Responden hanya akan memilih jawaban yang sesuai

dengan relitas yang dialaminya. Responden hanya memberikan jawaban (x) atau (v).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner tertutup dan pengukuran menggunakan skala likert, dan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 6. Skala Likert

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

2. Observasi

Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain dan data tentang gambaran umum PT.TAM PDC Cileungsi dan data-data lain yang mendukung.

3.7 Uji Instrument Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuisisioner. Uji instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas untuk memastikan bahwa kuisisioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki

konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan reabiliti analisis menggunakan software SPSS.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, Arikunto (2006:168). Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment, seperti sebagai berikut:

Dimana: r = Korelasi product moment

N = Jumlah responden atau sample

X = Jumlah jawaban variabel x

Y = Jumlah jawaban variabel y

Jika nilai $r \geq 0,2609$ maka instrument tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r \leq 0,2609$ maka instrument tersebut dikatakan tidak valid. (Sudjana 2004) menyatakan jika $P \leq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan apabila $P \geq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2005) Reliabilitas merupakan suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus alpha cronbach dan instrument dikatakan reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,70 atau lebih.

3.8 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Menurut Arikunto (2002) analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda, analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskriptifkan data penelitian, analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (interval dan rasio). Analisis regresi ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran (Best Linear Unbias Estimator/BLUE) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri dari :

1) Uji normalitas

Ghozali (2005:94) Menyatakan bahwa uji normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problema multikolinieritas. model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor). Santoso (2002:112). Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai nilai $VIF \leq 4$ atau 5.

3) Uji autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Ghozali (2005:95) Menurut Singgih (2002:219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin-Watson

yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- a) $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- b) $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- c) $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- d) $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier berganda:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel X

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja, nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja PT.TAM PDC Cileungsi.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : p \neq 0$: model baik/layak

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

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.TAM PDC Cileungsi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{10} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. TAM PDC Cileungsi
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT.TAM PDC Cileungsi

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.TAM PDC Cileungsi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{20} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT.TAM PDC Cileungsi.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja PT.TAM PDC Cileungsi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PDC Cileungsi yang berlokasi di Kawasan Industri Menara Permai Jl.Raya Narogong Km 23,8 Cileungsi, Bogor ini pertama kali beroperasi pada tahun 2009. TAM PDC Cileungsi berfungsi menyimpan stock kendaraan Toyota dari Pabrik yang nantinya akan di distribusikan ke semua Dealer di Indonesia.

Proses pendistribusian kendaraan dilakukan setelah ada permintaan kirim dari pemilik unit (*Dealer*) setelah ada kesepakatan dengan pembeli. Selain itu didalam PDC Cileungsi dibagi menjadi beberapa subseksi yang nantinya akan membantu berjalanya operasional PDC Cileungsi, antara lain:

1. Receiving

Sebagai penerima unit dari Pabrik, disini dilakukan proses administrasi unit dan pengecekan kondisi unit

2. Storage

Merupakan proses setelah *Receiving*, disini berfungsi untuk melakukan penyimpanan unit di area *Stock Yard* untuk unit yang belum ada permintaan kirim dari *dealer*.

3. GA & PPIC

Bertugas sebagai penyedia fasilitas kerja dan mengurus asset kantor serta menangani hal-hal yang berkaitan dengan karyawan.

4. Delivery

Bertugas melakukan proses pengiriman kendaraan ke Dealer setelah ada permintaan kirim.

4.1.2 Profil Perusahaan

Profil perusahaan PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi dapat di uraikan secara lengkap sebagai berikut:

Nama Perusahaan : Toyota Astra Motor

Jenis Perusahaan : Otomotif

Alamat kantor pusat : Jl. Laks Yos Sudarso, Sunter II. Jakarta Utara Indonesia

No Telpon : 651.5551 (Hunting)

P.O. Box : 1420 – Jakarta 10014

4.1.3 Jenis Usaha

TAM PDC Cileungsi adalah Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. TAM PDC Cileungsi merupakan salah satu dari sekian banyak lokasi penyimpanan unit milik Toyota.

4.1.4 Visi dan Misi

VISI:

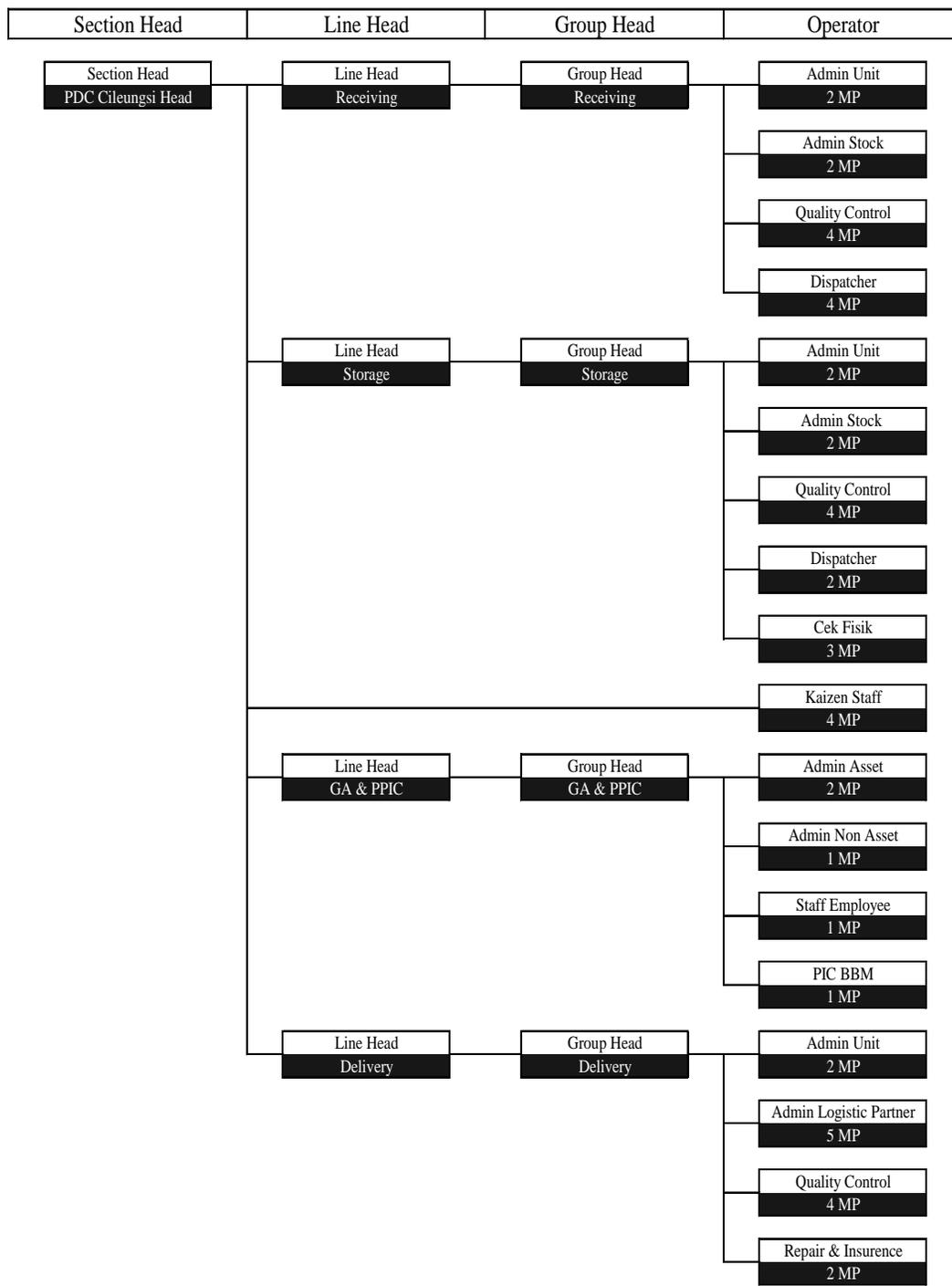
- .Menjadi perusahaan otomotif yang paling sukses dan dihormati di kawasan Asia Tenggara dengan memberikan pengalaman terbaik dalam kepemilikan kendaraan

MISI:

1. Secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik
2. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan
3. Memperkuat kolaborasi dengan produsen, dealer utama dan dealer-dealer melalui komunikasi dan kerjasama yang lebih baik
4. Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

4.1.5 Struktur Organisasi

Gambar 3. Struktur Organisasi PDC Cileungsi



4.1.6 Hasil Analisis Responden

4.1.6.1 Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif dari responden sehingga diperoleh profil responden dari data penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

4.1.6.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, maka diperoleh serangkaian data umum tentang identitas responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1) Jenis Kelamin Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel

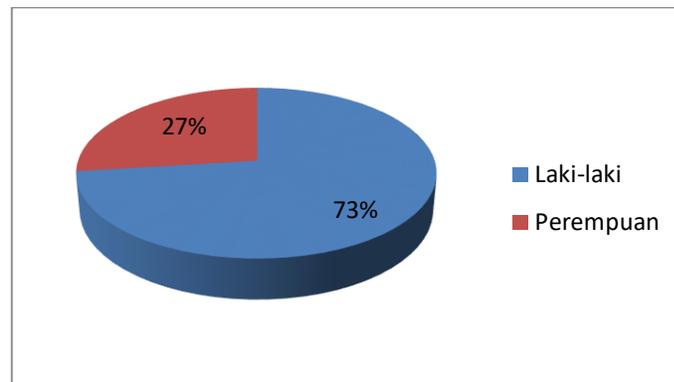
Tabel 7. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	40	73
Perempuan	15	27
Total	55	100

Sumber: Data penelitian yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 73%, sedangkan Perempuan 27%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



2) Usia Responden

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel yang tersaji di bawah ini

Tabel 8. Data Responden Berdasarkan Usia

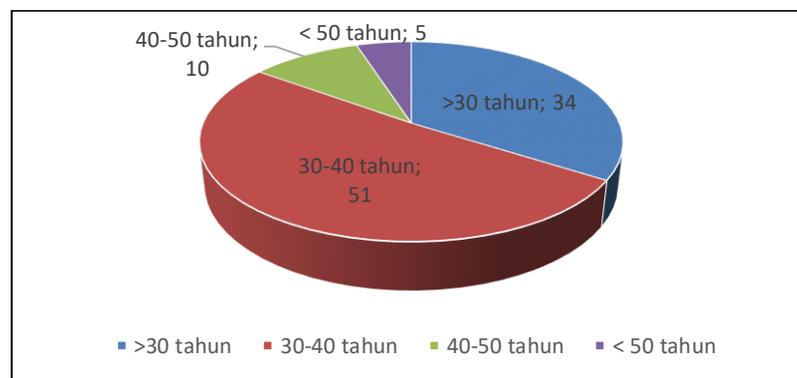
No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 30 tahun	19	34%
2	30 – 40 tahun	28	51%
3	40 – 50 tahun	6	10%
4	Diatas 50 tahun	3	5%
	Total	55	100%

Sumber : data yang diolah 2020

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 19 orang (34%), 30-40 tahun sebanyak 28 orang (51%), 40-50 tahun

sebanyak 6 orang (10%), dan yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 3 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 30-40 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak, sedangkan responden yang diatas 50 tahun paling sedikit. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 5. Data Responden Berdasarkan Usia



Sumber : data yang diolah 2020

a. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 9. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

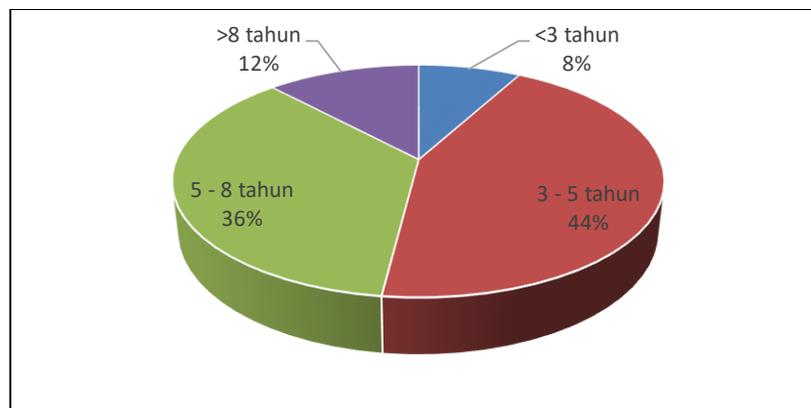
No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	<3 tahun	4	8%
2	3 – 5 tahun	24	44%
3	5 – 8 tahun	20	36%
4	>8 tahun	5	12%
Jumlah		55	100

Sumber : data yang diolah 2020

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang bekerja selama <3 tahun sebanyak 4 orang (8%), 3 – 5 sebanyak 24 orang (44%), 5 – 8 tahun sebanyak

20 orang (36%), >8 tahun sebanyak 5 orang (12%),. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 3 – 5 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 6. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : data yang diolah 2020

b. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 10. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

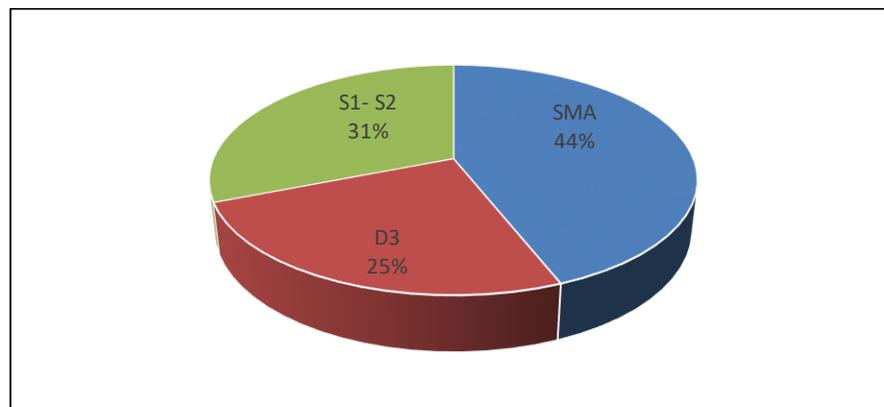
No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SMA	24	44%
2	D3	14	25%
3	SI - S2	17	31%
Jumlah		55	100%

Sumber : data yang diolah 2020

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa dari 55 responden yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang (44%), D3 sebanyak 14 orang (25%), S1- S2 sebanyak 17

orang (31%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SLTP merupakan jumlah responden yang paling sedikit, sedangkan responden yang berpendidikan SLTA merupakan jumlah responden yang paling banyak. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 7. Data Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : data yang diolah 2020

4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Data variabel (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10.

Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2609 maka valid

- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,2609 maka tidak valid

Hasil uji validitas variable kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji Validitas Kepemimpinan

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	36,9273	20,476	,367	,847
X1.2	36,9818	19,981	,431	,842
X1.3	36,8545	19,534	,438	,843
X1.4	37,0909	18,492	,627	,825
X1.5	37,1818	17,114	,704	,816
X1.6	36,8545	18,941	,603	,827
X1.7	36,9455	19,867	,456	,840
X1.8	36,9455	18,793	,616	,826
X1.9	37,1455	18,904	,625	,826
X1.10	36,8909	19,284	,586	,829

Sumber : data yang diolah 2020

Uji validitas variabel dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.2609) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Kepemimpinan seluruhnya valid.

Tabel 12. Uji Reabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	10

Sumber: Data yang diolah 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas variable Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0.847 > 0.70) maka variable Kepemimpinan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10.

Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2609 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,2609 maka tidak valid

Hasil uji validitas variable kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,0545	22,978	,755	,840
X2.2	35,8727	24,446	,643	,850
X2.3	35,9091	24,936	,587	,855
X2.4	35,8727	24,446	,701	,847
X2.5	36,0182	24,240	,604	,853
X2.6	36,2727	23,054	,685	,846
X2.7	36,2909	25,025	,384	,875
X2.8	36,3273	26,187	,387	,869

X2.9	36,0000	25,667	,407	,869
X2.10	35,8727	23,595	,771	,841

Sumber : data yang diolah 2020

Uji validitas variabel dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.2609) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Lingkungan Kerja seluruhnya valid.

Tabel 14. Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

Sumber : data yang diolah 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Uji reliabilitas variable Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0.867 $>$ 0.70) maka variabel Lingkungan Kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja

Data variabel (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,2609 maka valid

- Jika r hitung $< r$ tabel atau r hitung $< 0,2609$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variable kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 15. Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,7818	24,433	,531	,764
Y.2	36,4182	25,026	,491	,769
Y.3	35,6364	24,347	,470	,772
Y.4	36,1636	23,880	,388	,788
Y.5	35,6000	26,281	,398	,780
Y.6	35,8909	24,840	,446	,774
Y.7	35,7818	25,322	,543	,765
Y.8	35,3455	26,860	,423	,778
Y.9	36,0364	24,036	,478	,771
Y.10	35,5455	25,290	,553	,764

Sumber : data yang diolah 2020

Uji validitas variabel dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $> r$ tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0.2609) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Kinerja seluruhnya valid.

Tabel 16. Uji Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	10

Sumber : data yang diolah 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas variable Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0.791 > 0.70) maka variabel Kinerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.8 Metode Analisis

4.1.8.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Data variable berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima. Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Tabel 17. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Statistics		
KEPEMIMPINAN		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		4,1091
Median		4,2000
Mode		4,30 ^a

Minimum	3,00
Maximum	5,00
Sum	226,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : *data yang diolah 2020*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variable Kepemimpinan adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Kepemimpinan adalah 4,10 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,10 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 18. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Statistics		
LINGKUNGAN.KERJA		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		4,0055
Median		4,1000
Mode		4,40 ^a
Minimum		2,70
Maximum		5,00
Sum		220,30

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : *data yang diolah 2020*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variable Lingkungan kerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Lingkungan kerja adalah 4,00 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena

nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4,00 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 19. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		3,9800
Median		4,1000
Mode		4,20
Minimum		2,60
Maximum		4,90
Sum		218,90

Sumber : data yang diolah 2020

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variable Kinerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Kinerja adalah 3,98 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3,98 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja cenderung baik.

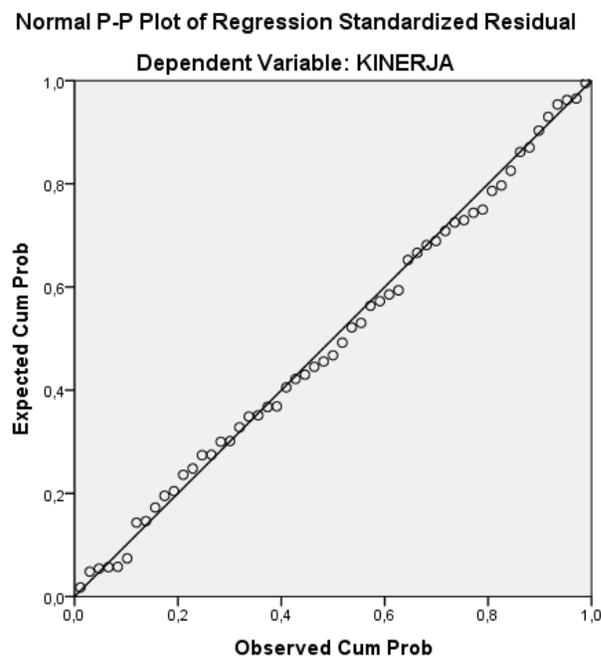
4.1.8.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresli linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis atau uji asumsi klasik. Hasil pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 8. Grafik Uji Normalitas



Sumber : data yang diolah 2020

2. Multikolinieritas

Tabel *coefficient Collinearity Statistics* di bawah digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.479 dan VIF 2.087. Karena

nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.479 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2.087 < 5$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas artinya model yang dikembangkan sudah tepat.

Tabel 20. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	,479	2,087
	LINGKUNGAN.KERJA	,479	2,087

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *data yang diolah 2020*

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.864$ Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW(1.864) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 21. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,864 ^a

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, KEPEMIMPINAN

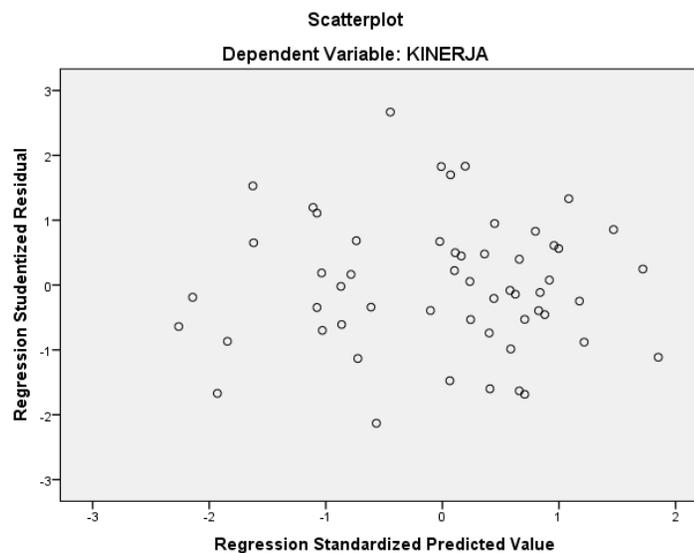
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *data yang diolah 2019*

4. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 9. Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *data yang diolah 2019*

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi

heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

4.1.8.3 Regresi Linier Berganda

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 22. Regresi Linier Berganda (Tabel Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,593	,35053

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *data diolah 2020*

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.539. Nilai $R^2 = 0.608$ menunjukkan bahwa X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan kerja) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,8% variasi Y (Kinerja Karyawan) sedangkan 39,2% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga variabel yaitu pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 23. Regresi Linier Berganda (Tabel Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,919	2	4,959	40,362	,000 ^b
Residual	6,389	52	,123		
Total	16,308	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : data yang diolah 2020

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 24. Regresi Linier Berganda (Tabel Koefisien)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,285	,418		,683	,498
KEPEMIMPINAN	,540	,143	,473	3,775	,000
LINGKUNGAN.KERJ A	,369	,126	,366	2,919	,005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data yang diolah 2020

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.285 + 0.540X_1 + 0.369X_2$$

. (0.000) (0.005)

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

- Nilai konstanta sebesar $a = 0.285$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.540$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.369$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.9 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.608$ dengan nilai $\text{sig } F = 0.000$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

$R^2 = 0.608$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 . Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah layak. Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1:

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.540$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.285 + 0.540X_1 + 0.369X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.540$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Toyota Astra Motor PDC Cileungsi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar $b_2 = 0.369$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.285 + 0.540X_1 + 0.369X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

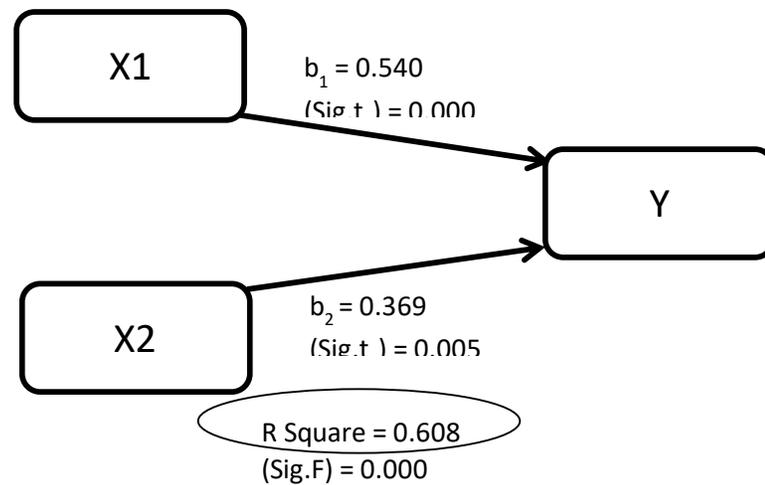
$H_{2a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar $b_2 = 0.369$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung sama daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.005 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi lingkungan kerja maka makin tinggi pula Kinerja.

4.2 Pembahasan

Rangkuman Hasil Analisis

Gambar 10. Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 60.8% variasi Kinerja karena masukan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Penjelasan didukung teori, penelitian terdahulu dan penjelasan logis.

Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.

Nilai signifikansi yang didapat dari uji f adalah lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut artinya secara bersama-sama (simultan), kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui koefisien determinasi, nilai R Square diperoleh sebesar 0.608 atau 60.8%. Kesimpulan yang didapat adalah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 60.8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 39.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Ilham Firmansyah (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Izumi Cileungsi dengan hasil penelitian Pengaruh positif dengan Koefisien Determinasi sebesar 60,2%.

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif artinya makin tinggi Kepemimpinan yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.540$

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi adalah baik. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Ilham Firmansyah (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Izumi Cileungsi Pengaruh positif dengan Koefisien Determinasi sebesar 60,2%

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif artinya makin baik lingkungan kerja yang diterima pegawai maka makin tinggi

pula Kinerja, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar $b = 0.369$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.285 + 0.540X_1 + 0.369X_2$.

Koefisien regresi berganda, Lingkungan kerja mendapat nilai sebesar $b_2 = 0.369$ yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar $b_2 = 0.369$. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi adalah baik. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Penelitian oleh Farensa Nastita (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. PRIMA HIJAU LESTARI dengan hasil penelitian ini ada pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. PRIMA HIJAU LESTARI dengan koefisien Determinasi sebesar 34,7%

Saran untuk responden karyawan lebih banyak berinteraksi dengan karyawan lain baik dengan atasan ataupun bawahan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih baik lagi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.285 + 0.540X_1 + 0.369X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan ($R^2 = 0.609$) dimana Kepemimpinan dan Lingkungan kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 60,9% variasi Kinerja Karyawan . Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.540$, artinya makin tinggi Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja di PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.369$, artinya makin tinggi kesesuaian Lingkungan kerja maka makin tinggi pula Kinerja di PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap yang dapat diberikan oleh PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi sebagai berikut :

1. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lain (seperti motivasi, pengetahuan, profesional, dll) melaksanakan penyempurnaan kuesioner ini.
2. Untuk PT. Toyota Astra Motor PDC Cileungsi untuk lebih meningkatkan kepemimpinannya dan Lingkungan Kerja agar meningkatnya kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Budhi Nugroho .2012.*Pengaruh motiavasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT.DAN LIRIS SUKOHARJO*
- Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong 2003. dalam Sudarmanto, *Kinerja pengembangan dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta,Pustaka pelajar 2009
- Arta Adi Kusuma .2013.*Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Hotel Muria Semarang*
- Basuki.Susilowati, *Dampak Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Jurnal JRBI vol 1*
- Chairun Nisa .2018.*Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.INDOKING ANEKA AGAR AGAR INDUSTRI MEDAN*
- Daft. Marcic.2007, *Understanding Management (Terjemahan)*. New York,Mc Graw-Hill Education
- Desler ,Gary.2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks*
- Dubrin Andrew J. 2005, *Leadership (Terjemahan)*, Edisi kedua, Prenada Media. Jakarta

Dwi Wahyudi Wijayanti .2012.*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG*

Dwi haryanto.2013,*Pengaruh gaya kepemimpinan,kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV.INDYFERYTO GROUP YOGYAKARTA*

Emilia Noviani Asta Sari .2009.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*

Farensha Nastita .2017.*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT.PRIMA HIJAU LESTARI*

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.

Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

<http://repository.unpas.ac.id/30110/6/BAB%20III%20Lanjutan.pdf>

James AF Stone .2003 *Perencanaan dan pengambilan keputusan dalam manajemen jilid 1*, One Search Indonesia, PERPUSNAS

- Linda Firnidia .2008.*Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT.DAN LIRIS SUKOHARJO*
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira . Hubies.2007, *Manajemen mutu sumber daya manusia*,Ghalia Bogor
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurleni .2016.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.ARANA TEKNOLOGI INDONESIA*
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triffin Joseph,McCormick Ernest J. 2001 *Industrial Psychology*. Amazon

Utari 2015, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Wonogiri)*

Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset

Lampiran 1 : KUISIONER

DATA RESPONDEN

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia mengisi jawaban dengan jujur dan sesuai fakta yang ada di lapangan.

A. Identitas Responden

1. Nama :(Boleh tidak diisi)

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 dengan jujur dan benar

2. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan sebelum memberikan jawaban.

3. Pilihlah satu jawaban dengan memberikan tanda ceklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

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

Lampiran : Kuisisioner

Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu bersikap adil kepada semua karyawan.					
2	Pimpinan bersikap netral terhadap semua karyawan.					
3	Pimpinan memberikan sugesti kepada semua karyawan.					
4	Pimpinan selalu mendukung tujuan organisasi.					
5	Pimpinan menjadi katalisator dalam proses di perusahaan.					
6	Pimpinan menciptakan rasa aman.					
7	Pimpinan menjadi wakil organisasi.					
8	Pimpinan menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya.					
9	Pimpinan selalu menghargai waktu.					
10	Pimpinan menghargai semua kinerja karyawan.					

Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Suasana kerja di PT.TAM PDC Cileungsi sangat kondusif.					
2	Operasional di area kerja berjalan dengan baik.					
3	Hubungan dengan rekan kerja terjalin sangat baik					
4	Tidak ada konflik yang terjadi antar karyawan.					
5	Fasilitas kerja memadai.					
6	Penerangan di lingkungan kerja sangat baik.					
7	Sirkulasi udara di area kerja sangat baik.					
8	Area kerja jauh dari kebisingan.					
9	Area kerja jauh dari aroma tidak sedap.					
10	Keamanan di area kerja terjaga dengan baik.					

Kinerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Output yang dihasilkan karyawan sesuai target					
2	Tidak ada kekurangan hasil produk di area produksi					
3	Kualitas produksi karyawan sesuai standar yang ditetapkan.					
4	Penanganan unit <i>reject</i> sesuai prosedur.					
5	Karyawan mengetahui apabila ada <i>abnormality</i> di area kerja.					
6	Karyawan mampu mengatasi masalah di area kerja.					
7	Karyawan datang tepat waktu.					
8	Karyawan memberitahu atasan apabila berhalangan hadir.					
9	Kerjasama antar karyawan terjalin baik.					
10	Karyawan membantu rekan kerja apabila ada masalah di area kerja.					

Lampiran 2 : DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

No.	Kepemimpinan										TOTAL
	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4,30
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3,60
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4,30
4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3,30
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4,40
6	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4,40
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
9	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4,30
10	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4,50
11	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4,40
12	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4,30
13	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4,70
14	4	4	5	3	2	4	3	4	3	4	3,60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,10
16	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4,60
17	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4,20
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
19	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,80
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3,70
21	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3,10
22	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4,50
23	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3,90
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,90
25	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3,90
26	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4,30
27	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,30
28	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3,40
29	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3,80
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3,30
31	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3,40
32	5	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3,30

33	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4,60
34	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4,50
35	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4,40
36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
37	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4,20
38	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4,50
39	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4,50
40	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4,10
41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,70
42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
43	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4,40
44	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4,10
45	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4,10
46	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4,60
47	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3,90
48	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4,40
49	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3,70
50	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3,40
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,70
52	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3,50
53	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,90
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,80
55	5	3	2	4	2	5	5	5	5	5	4,10

No.	Lingkungan Kerja										TOTAL
	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4,70
2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3,50
3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4,40
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3,30
5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4,40
6	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4,40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
8	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4,70

9	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3,70
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,80
11	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4,60
12	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4,20
13	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4,40
14	3	4	2	3	4	3	3	4	5	4	3,50
15	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3,50
16	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4,70
17	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4,60
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,70
20	4	4	5	4	3	4	3	2	4	3	3,60
21	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3,60
22	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4,20
23	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,50
24	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3,60
25	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3,30
26	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3,80
27	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4,00
28	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2,80
29	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3,60
30	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2,70
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2,90
32	4	4	5	4	4	4	2	3	4	5	3,90
33	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3,80
34	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3,90
35	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4,00
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,80
37	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4,10
38	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4,50
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
40	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4,30
41	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,30
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
43	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3,70
44	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4,10
45	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3,90

46	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4,40
47	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4,30
48	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4,10
49	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3,40
50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,20
51	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4,10
52	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,70
53	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3,40
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,80
55	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4,70

No.	Kinerja										TOTAL
	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4,30
2	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3,40
3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4,20
4	4	3	5	3	5	5	3	3	3	4	3,80
5	3	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4,10
6	3	3	5	1	5	3	3	5	4	5	3,70
7	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4,40
8	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4,80
9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4,20
10	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4,40
11	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4,20
12	5	4	2	4	4	3	5	5	1	3	3,60
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,90
14	4	3	5	5	5	1	4	5	3	4	3,90
15	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4,70
16	4	4	5	4	5	4	5	5	1	5	4,20
17	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4,20
18	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2,80
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,90
20	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3,40
21	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3,50

22	5	1	5	4	3	4	4	4	3	4	3,70
23	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4,20
24	3	3	5	1	4	5	3	4	4	4	3,60
25	3	3	4	1	5	4	3	5	3	5	3,60
26	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3,50
27	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4,10
28	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2,60
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90
30	4	3	4	1	3	3	3	4	1	4	3,00
31	2	1	3	3	5	3	3	3	3	3	2,90
32	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3,90
33	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4,10
34	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3,90
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4,30
36	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4,60
37	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	4,70
38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4,40
39	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4,40
40	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3,90
41	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4,60
42	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	4,20
43	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4,10
44	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4,60
45	5	4	4	1	3	4	4	5	4	4	3,80
46	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4,60
47	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4,60
48	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4,50
49	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3,60
50	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3,30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,20
52	1	3	3	3	4	1	5	5	4	4	3,30
53	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3,70
54	1	3	4	3	4	3	3	4	1	4	3,00
55	5	2	2	4	4	3	5	5	4	5	3,90

Lampiran 3 : Output SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes		
Output Created		26-JAN-2020 19:37:51
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	55
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	10

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	36,9273	20,476	,367	,847
X1.2	36,9818	19,981	,431	,842
X1.3	36,8545	19,534	,438	,843
X1.4	37,0909	18,492	,627	,825
X1.5	37,1818	17,114	,704	,816
X1.6	36,8545	18,941	,603	,827
X1.7	36,9455	19,867	,456	,840
X1.8	36,9455	18,793	,616	,826
X1.9	37,1455	18,904	,625	,826
X1.10	36,8909	19,284	,586	,829

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		26-JAN-2020 19:38:24
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	55
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=X2.1 X2.2
		X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7
		X2.8 X2.9 X2.10
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,25

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,0545	22,978	,755	,840
X2.2	35,8727	24,446	,643	,850
X2.3	35,9091	24,936	,587	,855
X2.4	35,8727	24,446	,701	,847
X2.5	36,0182	24,240	,604	,853
X2.6	36,2727	23,054	,685	,846
X2.7	36,2909	25,025	,384	,875
X2.8	36,3273	26,187	,387	,869
X2.9	36,0000	25,667	,407	,869
X2.10	35,8727	23,595	,771	,841

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Notes

Output Created		26-JAN-2020 19:38:50
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	55
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	
		RELIABILITY
		/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3
		Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,28

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Notes

Output Created		26-JAN-2020 19:42:31
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	55
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3
		Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	55	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,7818	24,433	,531	,764
Y.2	36,4182	25,026	,491	,769
Y.3	35,6364	24,347	,470	,772
Y.4	36,1636	23,880	,388	,788
Y.5	35,6000	26,281	,398	,780
Y.6	35,8909	24,840	,446	,774
Y.7	35,7818	25,322	,543	,765
Y.8	35,3455	26,860	,423	,778
Y.9	36,0364	24,036	,478	,771
Y.10	35,5455	25,290	,553	,764

Notes

Output Created	26-JAN-2020 19:44:08
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 55
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=KINERJA /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

```
FREQUENCIES VARIABLES=KEPEMIMPINAN
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		26-JAN-2020 19:45:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=KEPEMIMPINA N /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Statistics

KEPEMIMPINAN

N	Valid	55
	Missing	0
Mean		4,1091
Median		4,2000
Mode		4,30 ^a
Minimum		3,00
Maximum		5,00
Sum		226,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

KEPEMIMPINAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,8	1,8	1,8
3,10	1	1,8	1,8	3,6
3,30	3	5,5	5,5	9,1
3,40	3	5,5	5,5	14,5
3,50	1	1,8	1,8	16,4
3,60	2	3,6	3,6	20,0
3,70	2	3,6	3,6	23,6
3,80	2	3,6	3,6	27,3
3,90	5	9,1	9,1	36,4
4,10	5	9,1	9,1	45,5
4,20	4	7,3	7,3	52,7
4,30	6	10,9	10,9	63,6
4,40	6	10,9	10,9	74,5
4,50	5	9,1	9,1	83,6
4,60	3	5,5	5,5	89,1
4,70	3	5,5	5,5	94,5

4,80	1	1,8	1,8	96,4
4,90	1	1,8	1,8	98,2
5,00	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=LINGKUNGAN.KERJA
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes	
Output Created	26-JAN-2020 19:46:17
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 55
	File
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=LINGKUNGAN. KERJA /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,05
	Elapsed Time 00:00:00,09

[DataSet0]

Statistics

LINGKUNGAN.KERJA

N	Valid	55
	Missing	0
Mean		4,0055
Median		4,1000
Mode		4,40 ^a
Minimum		2,70
Maximum		5,00
Sum		220,30

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

LINGKUNGAN.KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,70	1	1,8	1,8	1,8
2,80	1	1,8	1,8	3,6
2,90	1	1,8	1,8	5,5
3,00	1	1,8	1,8	7,3
3,30	2	3,6	3,6	10,9
3,40	2	3,6	3,6	14,5
3,50	3	5,5	5,5	20,0
3,60	4	7,3	7,3	27,3
3,70	3	5,5	5,5	32,7
Valid 3,80	3	5,5	5,5	38,2
3,90	3	5,5	5,5	43,6
4,00	3	5,5	5,5	49,1
4,10	4	7,3	7,3	56,4
4,20	4	7,3	7,3	63,6
4,30	3	5,5	5,5	69,1
4,40	5	9,1	9,1	78,2
4,50	2	3,6	3,6	81,8
4,60	2	3,6	3,6	85,5
4,70	5	9,1	9,1	94,5

4,80	2	3,6	3,6	98,2
5,00	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=KINERJA
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		26-JAN-2020 19:46:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	55
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre>FREQUENCIES VARIABLES=KINERJA /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.</pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,13

[DataSet0]

Statistics

KINERJA

N	Valid	55
	Missing	0
Mean		3,9800
Median		4,1000
Mode		4,20
Minimum		2,60
Maximum		4,90
Sum		218,90

KINERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,60	1	1,8	1,8	1,8
2,80	1	1,8	1,8	3,6
2,90	1	1,8	1,8	5,5
3,00	2	3,6	3,6	9,1
3,30	2	3,6	3,6	12,7
3,40	2	3,6	3,6	16,4
3,50	2	3,6	3,6	20,0
3,60	4	7,3	7,3	27,3
3,70	3	5,5	5,5	32,7
Valid 3,80	2	3,6	3,6	36,4
3,90	6	10,9	10,9	47,3
4,10	4	7,3	7,3	54,5
4,20	8	14,5	14,5	69,1
4,30	2	3,6	3,6	72,7
4,40	4	7,3	7,3	80,0
4,50	1	1,8	1,8	81,8
4,60	5	9,1	9,1	90,9
4,70	2	3,6	3,6	94,5
4,80	1	1,8	1,8	96,4

4,90	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KINERJA
  /METHOD=ENTER KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN.KERJA
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Notes

Output Created		26-JAN-2020 19:48:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	55
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION	
	/MISSING LISTWISE /STATISTICS COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KINERJA /METHOD=ENTER KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN.KERJA /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).	
Resources	Processor Time	00:00:02,75
	Elapsed Time	00:00:02,92
	Memory Required	2244 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN.KERJA, KEPEMIMPINAN <small>b</small>		. Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,864 ^a

a. Predictors: (Constant),
LINGKUNGAN.KERJA,
KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable:
KINERJA

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	,479	2,087
	LINGKUNGAN.KERJA	,479	2,087

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINAN	LINGKUNGAN.KERJA
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,009	17,902	,85	,03	,31
	3	,004	26,978	,14	,97	,69

a. Dependent Variable: KINERJA

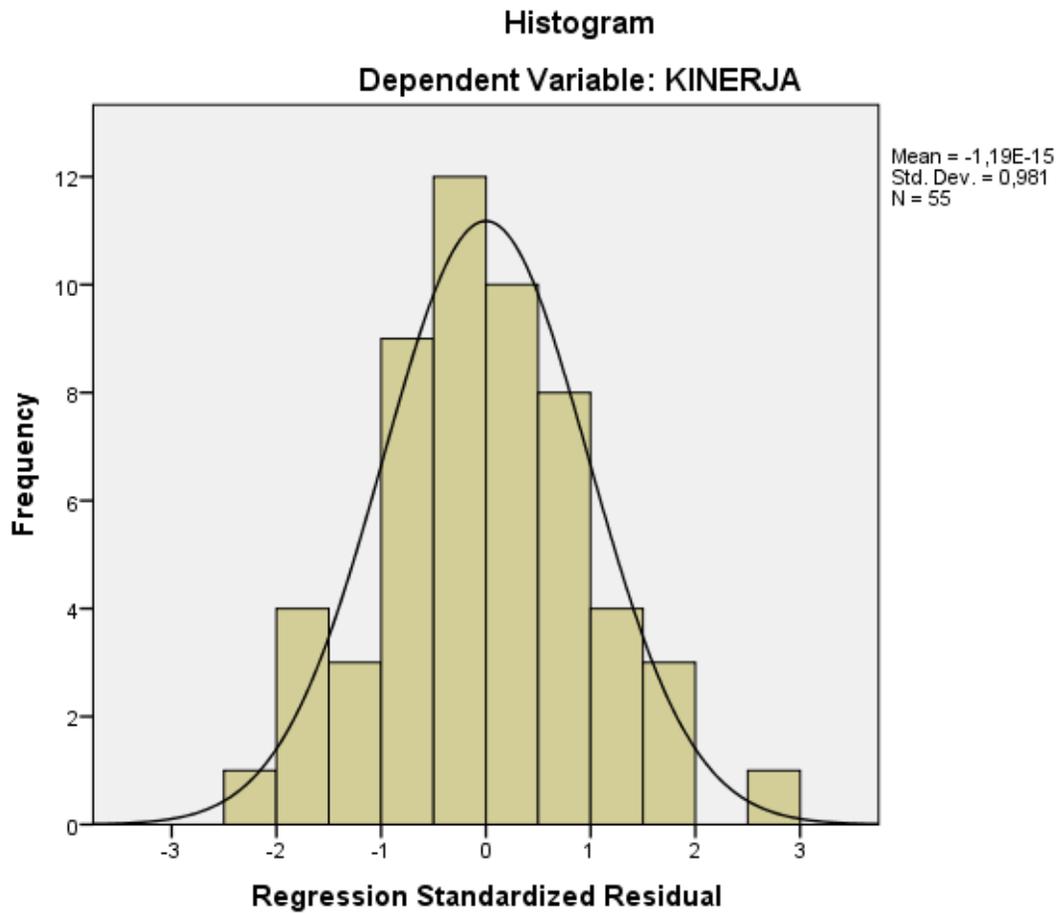
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0106	4,7736	3,9800	,42858	55
Std. Predicted Value	-2,262	1,852	,000	1,000	55
Standard Error of Predicted Value	,048	,129	,079	,022	55

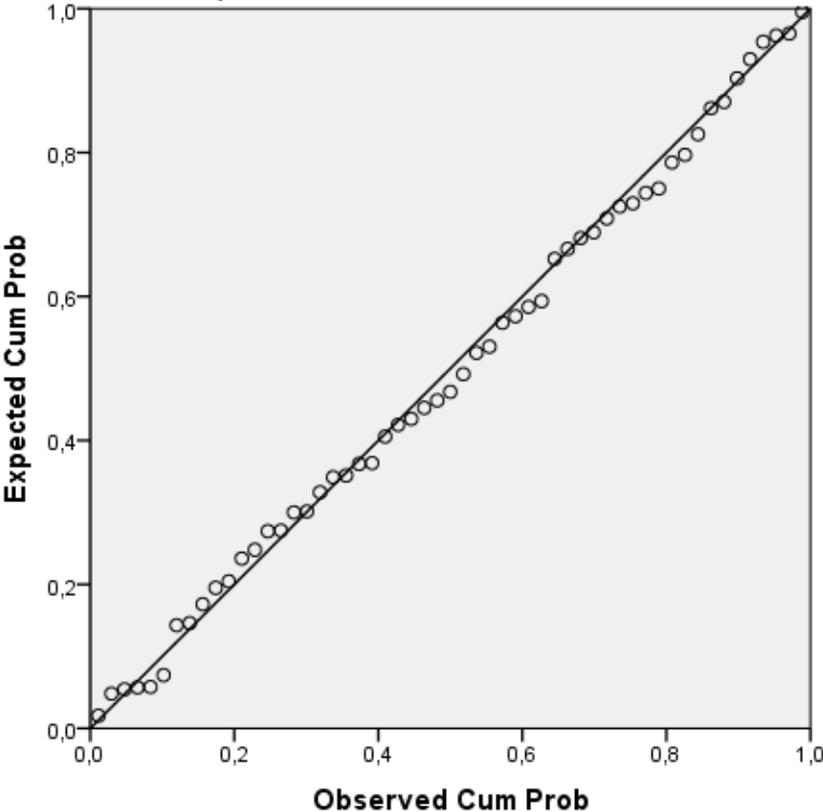
Adjusted Predicted Value	3,0387	4,8078	3,9810	,42755	55
Residual	-,73741	,91129	,00000	,34398	55
Std. Residual	-2,104	2,600	,000	,981	55
Stud. Residual	-2,132	2,668	-,001	1,007	55
Deleted Residual	-,75716	,95966	-,00095	,36242	55
Stud. Deleted Residual	-2,210	2,844	,001	1,027	55
Mahal. Distance	,038	6,364	1,964	1,637	55
Cook's Distance	,000	,126	,018	,026	55
Centered Leverage Value	,001	,118	,036	,030	55

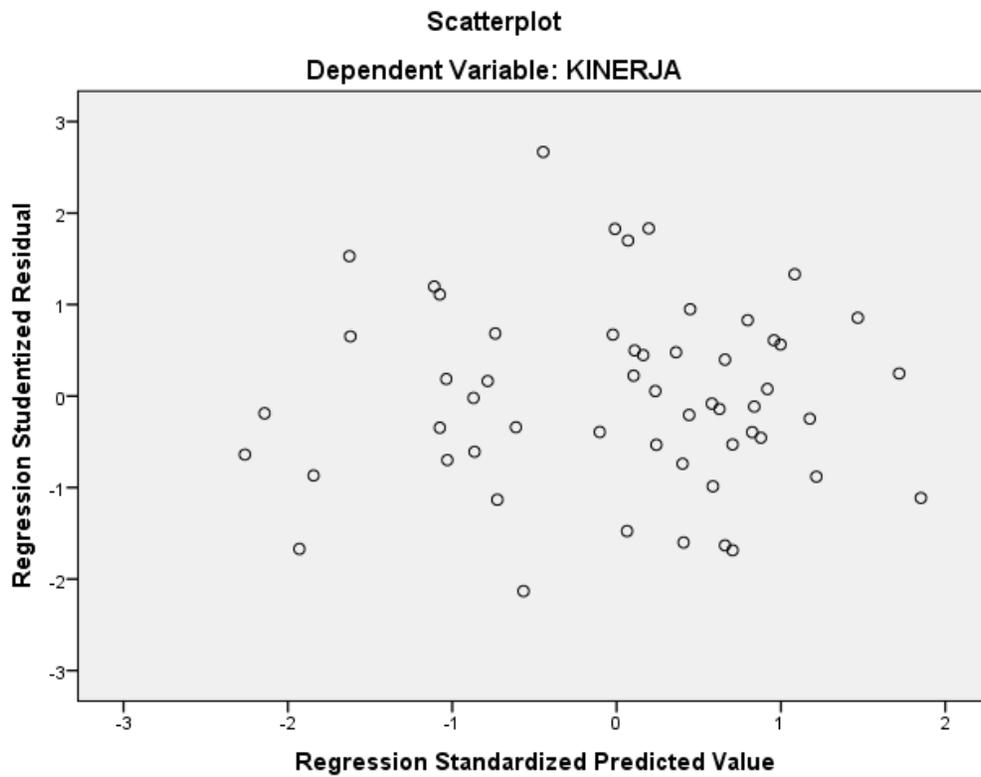
a. Dependent Variable: KINERJA

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA





```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KINERJA
  /METHOD=ENTER KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN.KERJA
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED) .

```

Regression

Notes

Output Created	26-JAN-2020 19:50:20	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		55
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KINERJA /METHOD=ENTER KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN.KERJA /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).	
	Processor Time		00:00:00,95
	Elapsed Time		00:00:01,53
Resources	Memory Required	2244 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes	

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN.KERJA, KEPEMIMPINAN ^b		. Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,593	,35053

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,919	2	4,959	40,362	,000 ^b
	Residual	6,389	52	,123		
	Total	16,308	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,285	,418		,683	,498
	KEPEMIMPINAN	,540	,143	,473	3,775	,000
	LINGKUNGAN.KERJA	,369	,126	,366	2,919	,005

a. Dependent Variable: KINERJA

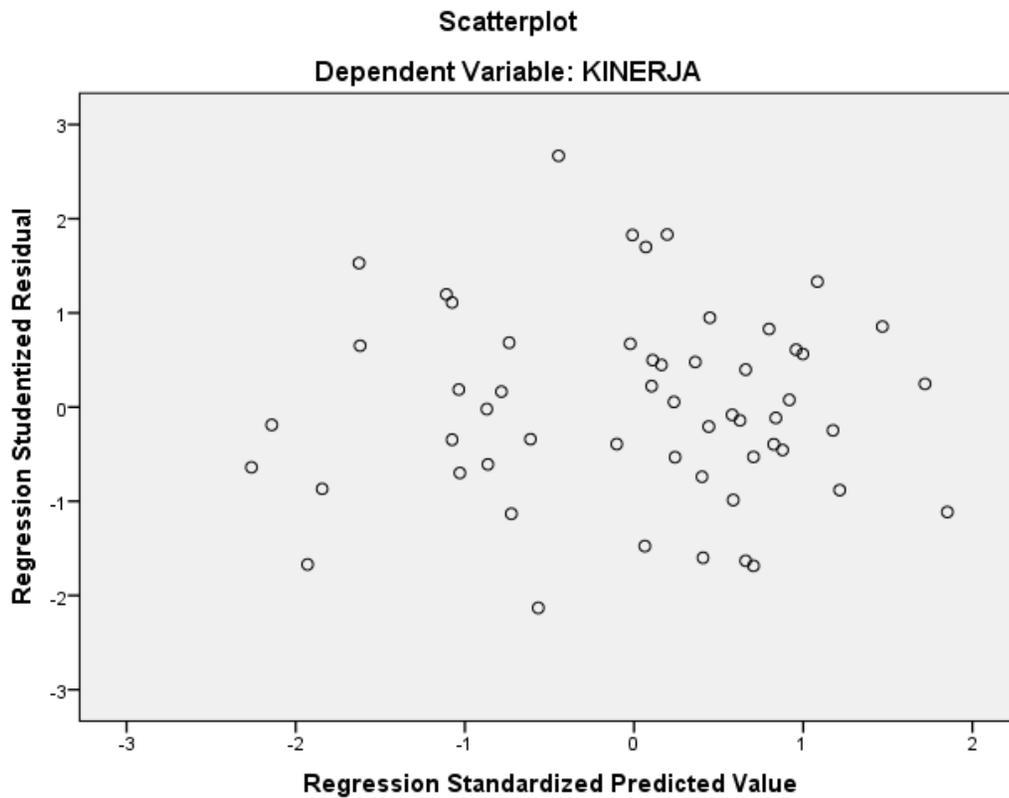
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0106	4,7736	3,9800	,42858	55
Std. Predicted Value	-2,262	1,852	,000	1,000	55

Standard Error of Predicted Value	,048	,129	,079	,022	55
Adjusted Predicted Value	3,0387	4,8078	3,9810	,42755	55
Residual	-,73741	,91129	,00000	,34398	55
Std. Residual	-2,104	2,600	,000	,981	55
Stud. Residual	-2,132	2,668	-,001	1,007	55
Deleted Residual	-,75716	,95966	-,00095	,36242	55
Stud. Deleted Residual	-2,210	2,844	,001	1,027	55
Mahal. Distance	,038	6,364	1,964	1,637	55
Cook's Distance	,000	,126	,018	,026	55
Centered Leverage Value	,001	,118	,036	,030	55

a. Dependent Variable: KINERJA

Charts



Lampiran 4: DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR PRIBADI

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Nama Lengkap | : Reno Rudi Priyatno |
| 2. Tempat/ Tanggal Lahir | : Banyumas, 13 Februari 1994 |
| 3. Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| 4. Kewarganegaraan | :Indonesia |
| 5. Agama | :Islam |
| 6. Status | :Sudah Menikah |
| 7. Alamat | :Perumahan Grand Tuparev
Residence.
N0 15 Jl. Taruno Karawang Timur,
Adirasa, Adirasa Barat. Karawang-Jawa
Barat |
| 8. Email | :Reno94elsha@gmail.com |

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 1999-2000 : TK PERTIWI KALIURIP
2000-2006 : SDN KALIURIP
2006-2009 : SMPN 1 PURWOJATI
2009-2012 : SMK BUNDA SATTRIA WANGON