

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMAN 2 GUNUNGPUTRI**

SKRIPSI

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



Oleh

Raden Romlah Mulyana

NIM 2015512114

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Raden Romlah Mulyana

Nim : 2015512114

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang
saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang
belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program
Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya,
karena itu pertanggungjawabannya berada dipundaksaya. Apabila dikemudian hari ternyata
apernyataan ini tidak benar,
maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Gunungputri, 15 Agustus 2017

RadenRomlahMulyana
Nim : 2015512114

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RadenRomlahMulyana
NIM : 2015512114
JudulSkripsi : PengaruhKepemimpinandanLingkunganKerja
TerhadapKinerjaPegawai di SMAN 2 Gunungputri.

Gunungputri, Agustus 2017

DosenPembimbing 1

DosenPembimbing 2

SusantiWidhiastuti,SE.,MM.,

Kuntari, SE.,MM.,

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMAN 2 GUNUNGPUTRI.**



**RADEN ROMLAH MULYANA
NIM : 2015512114**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 29 Bulan Agustus Tahun 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Drs. Jayadi, MM _____
Ketua
2. Drs. M. As'ari, MM _____
Anggota
3. Dr. Susanti Widhastuti, SE MM _____
Anggota

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

(Y.I Gunawan, SE,MM)

ABSTRAK

Kinerjamemilikiartisuatuhasilkerjasecarakualitasdankuantitas yang dicapaiolehseorangpegawaidalammelaksanakantugasnyasesuaidengantangjawab yang diberikankepadauntukmencapaitujuanorganisasisecara legal, tidakmelanggarhukumdansesuaidengan moral maupunetikakerja, padadasarnnyamempengaruhiseberapabanyakmerekamemberikontribusikepadainstansiatauorganisasitermasukpelayanankualitas yang disajikan, pertanyaandalampenelitianinimeliputi : ApakahKepemimpinan, berpengaruhterhadapKinerjaPegawai di SMAN 2 Gunungputri ?, ApakahLingkungan, berpengaruhterhadapKinerjaPegawai di SMAN 2 Gunungputri ?.

Populasidalampenelitianiniadalahpegawai di SMAN 2 Gunungputri yang berjumlah 46 orang dan sample penelitianinisebanyakn 46 orang.Teknikpengambilan sample menggunakanmetodesensusyaitujumlah sample merupakanseluruhpopulasi data inidiperolehsecaralangsungdarisumberutamadandiperolehmelaluikuisisioner yang diperolehdaripegawai di SMAN 2 Gunungputritahun 2017.

Adapun alat pengujian hipotesis menggunakan Software SPSS for Window versi 20.0. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja, selanjutnya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja,

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

ABSTRAC

The job performance assesses whether a employee performs a job well both in their quantity and quality. To their work based on their responsibilities that are given to reach the organization's goal without breaking the law, morality and work ethic. Basically, it influences their contribution's that they give to the company or organization and their service quality.

The question 's in this research are " Does the leadership affect on the job performance ?

The population in conducting this research is the employees of SMAN 2 Gunungputri and the samples are 46 people. The method that is used in conducting this research is census method in collecting the data, a questionnaire was given to the employees of SMAN 2 unungputri in 2017 and using SPSS 20.0 for windows. The result in this research shows that the leadership affects on the job performance and the work environment affects on the job performance as well.

Key words : Leadership, Work Envirment and Job Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabilalamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmatnya kepada kita semua, solawat dan salam semoga tercurahkan kepada baginda Rasulullah Saw, yang telah membawa umat Islam dari gerbang kegelapan menuju gerbang yang terang benerang, atas izin dan rahmat Allah SWT penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMAN 2 GUNUNGPUTRI”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Penulis mengambil topik ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungannya dari berbagai pihak.

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

1. Ibu Susanti Widhiastuti, SE., MM., Sebagai Pembimbing 1 dalam menyusun Proposal ini dengan penuh kesabaran beliau yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
2. Kuntari, SE., MM., Selaku Pembimbing 2 dalam penyusunan Skripsi ini.
3. Bapak YI. Gunawan, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Ibu Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA., Selaku Ketua YAYASAN IPWIJA yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
5. Pimpinan dan rekan kerja yang telah meluangkan waktu untuk membantukelancaran penelitian.
6. Suami dan anak-anak serta keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan, doa serta kasih sayang sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa/i Program Sarjana STIE IPWIJA terutama kepada Dede Mulyana yang telah meluangkan waktu untuk berbagi ilmunya .
8. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan dan kemudahan serta semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis sangat menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidaklah sempurna, karena mungkin di dalam nyal terdapat kekurangan dalam penulis dan dalam penyampaiannya. Oleh karena itu penulis memohon maaf agar dibukakan pintu maaf yang seluas-

luasnya. Semoga hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya, amin.

Gunungputri 15 Agustus 2017

Penulis

Raden Romlah Mulyana

NIM : 2015512114

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Persembahan | ii |
| Halaman Orisinalitas | iii |
| Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing | iv |
| Halaman Pengesahan Skripsi | v |
| Abstrak | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi | viii |
| Daftar Tabel | ix |
| Daftar Gambar | x |
| Daftar Lampiran | Xi |

BAB 1 PENDAHULUAN

| | |
|----------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 9 |

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|--------------------------------|----|
| 2.1 Landasan Teori | 11 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 30 |

| | | |
|-----|--------------------------|----|
| 2.3 | KerangkaPenelitian | 32 |
| 2.4 | Hipotesis | 33 |

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

| | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | TempatdanWaktuPenelitian | 34 |
| 3.2 | DisainPenelitian | 35 |
| 3.3 | OprasionalisasiVariabel | 36 |
| 3.4 | Populasi, Sampel, danMetode Sampling | 37 |
| 3.5 | MetodePengumpulan Data | 40 |

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-----|------------------------------|----|
| 4.1 | HasildanPembahasan | 50 |
| 4.2 | StrukturOrganisasi | 51 |
| 4.3 | PembahasanHasilAnalisa | 52 |

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|------------------|----|
| 5.1 | Kesimpulan | 75 |
| 5.2 | Saran | 75 |

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------|----------------------------------|----|
| 2.1 | PenelitianTerdahulu | 30 |
| 3.1 | SkedulPenelitian | 34 |
| 3.2 | Indicator VariabelPenelitian | 36 |
| 3.3 | JumlahPopulasi | 38 |
| 3.4 | SkorPenilaianKuisisioner | 40 |
| 3.5 | InterpresentasiUjiReliabilitas | 43 |
| 3.6 | InterpresentasiKoefisienKorelasi | 46 |
| 4.1 | JenisKelaminResponden | 52 |
| 4.2 | UmurResponden | 53 |
| 4.3 | Lama BekerjaResponden | 54 |
| 4.4 | PendidikanTerakhirResponden | 56 |
| 4.5 | UjiValiditasVariabel (X1) | 57 |
| 4.6 | UjiValiditasVariabel (X2) | 59 |
| 4.7 | UjiValiditasVariabel (Y) | 60 |
| 4.8 | UjiReliabilitas (X1) | 61 |
| 4.9 | UjiReliabilitas (X2) | 62 |
| 4.10 | UjiReliabilitas (Y) | 62 |
| 4.11 | HasilUjiMultikolinieritas | 64 |
| 4.12 | PersamaanRegresiBerganda | 67 |
| 4.13 | HasilUji T | 68 |
| 4.14 | HasilUji F | 69 |
| 4.15 | HasilKoefisienDeterminasi | 70 |

| | |
|---|----|
| 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi | 71 |
|---|----|

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 2.1 Kerangka Pemikiran | 32 |
| 4.1 Struktur Organisasi SMAN 2 Gunungputri | 51 |
| 4.2 Frekuensi Data Berdasarkan Jenis Kelamin | 53 |
| 4.3 Frekuensi data Berdasarkan Umur Pegawai | 54 |
| 4.4 Frekuensi Data Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai | 55 |
| 4.5 Frekuensi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai | 56 |
| 4.6 Kurva Uji Normalisasi | 64 |
| 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 66 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------|----|
| Lampiran 1 | 79 |
| Lampiran 2 | 85 |
| Lampiran 3 | 88 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi atau instansi. Karenaitu, sumber daya manusia perlu dimanajemen secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau instansi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi asset organisasi atau instansi dalam memenangkan persaingan bisnis, berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah, akan tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setiap ada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya, Siagian(2008: 3).

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Mathis dan Jackson (2004:81).

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

Yulk(2005:8) menyatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Umar (2005:31) dalam Stoner, menyatakan Kepemimpinan adalah sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggotanya.

Sedangkan menurut Friska (2004:1) kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh dan mendorong dari belakang. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari

bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lodge dan Derek (2003:104) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Hasil penelitian Fatah (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Widyatmini dkk (2008:165) juga membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan lebih baik.

Selanjutnya penelitian Murni (2007:16) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar kepada variabel kinerja karyawan.

Terry dalam Thoha (2004:5) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Winardi dalam Widya (2011:45), membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu :

- a. Gaya Otoriter, yaitu semua *policy* dilakukan oleh pemimpin, teknik-teknik dan langkah-langkah ditentukan oleh pejabat, dan setiap anggota tidak turut serta dalam partisipasi kelompok.
- b. Gaya Demokrasi, yaitu semua keputusan dirancang oleh pimpinan, pemimpin banyak menyodorkan berbagai alternatif untuk dipilih yang terbaik didasarkan musyawarah kelompok, adanya kebebasan anggota organisasi untuk bekerja sama dan pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya dan berusaha menjadi anggota kelompoknya.
- c. Gaya *Laisses Faire*, yaitu kebebasan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pimpinan, bahan yang disediakan oleh pimpinan apabila ada permintaan dan ia takut turut ambil bagian dalam diskusi kelompok, pemimpin tidak partisipasi sama sekali, dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian berlangsung.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, Mangkunegara (2005:68).

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

Selanjutnya Sedarmayanti (2009:2), lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

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

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

Sedarmayanti(2009 : 26) menyatakan bahwa lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu ; a) lingkungan yang

langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), b). lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti; rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis atau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Selanjutnya Wibowo (2008 :) mengemukakan apabila pegawai jelas memahami tentang apa yang diharapkan mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi atau instansi secara efektif dan produktif, pemahaman akan tujuan yang direr capai dengan mudah, hal ini pun tidak hanya berlaku pada manajemen organisasi atau instansi (skala mikro) tetapi juga pada manajemen pembangunan (skala makro).

Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data observasi awal yang penulis lakukan di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor ditunjukkan pada kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Gunungputri.

Pegawai SMAN 2 Gunungputri Desa. Ciangsana Kec. Gunungputri Kab. Bogor. dalam rangka memberikan pelayanan terutama proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) belum berjalan dengan efektif, dikarenakan tenaga pendidik sering mangkir atau tidak berada ditempat, kurangnya fungsi pengawasan oleh pemimpin instansi tersebut.

PemimpinKepalaSekolahbelumdefinitif, karenaKepalaSekolah yang adasaatiniadalahPlt.Kepala Sekolah hanya menjalankan tugas tambahan di SMAN 2 Gunungputri dimana sekolah induknya di SMAN Babakanmadang, tentu hal ini menjadi hal utama karena beliau harus membagi waktunya untuk dua sekolah dan hal inilah yang menjadi alasan kenapa beliau tidak setiap hari berada disekolah SMAN 2 Gunungputri. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya Pegawai di SMAN 2 Gunungputri.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini yaitu **“PengaruhKepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di SMAN 2 Gunungputri”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di SMAN 2 GunungputriKecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor ?
- c. Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor
- c. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor dalam menentukan keputusan - keputusan strategik dalam pencapaian target.

- Memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya

manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia pada SMAN 2 Gunungputri.

- Memberikan tambahan wawasan peneliti tentang kinerja pegawai melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja serta prestasi kerja.

b. Bagi Pembaca

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

1.4. Sistematika Penulisan

Bab 1 : Pendahuluan

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

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab 3 : Metode Penelitian

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

Bab 4 : Hasil Penelitian dan pembahasan

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

Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

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

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

Menurut Hasibuan (2009: 10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Sementara Flippo (dalam Hasibuan, 2009: 11) menyatakan bahwa 'manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat'.

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

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

. Yulk (2005:8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Hemphill & Coons, 1997, h.7 dalam Yulk (2005:4), Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama,

sedangkan menurut D.Katz&Khan (1978 : 528)Kepemimpinanadalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin, menurut House et.AL (1999 : 184) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.Robbins (2002 ; 163) menyatakanbahwakepemimpinanadalahkemampuanuntukmempengaruhisuatukelompokuntukpencapaintujuan.

Wahyudin (2006:3) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Robbins (2002 : 164) berpendapat tidak semua pemimpin adalah manager, dan begitu juga sebaliknya, tidak semua manager merupakan pemimpin. Hanya karena hak tertentu diberikan oleh organisasi terhadap manajer tidak menjamin bahwa mereka mampu memimpin secara efektif. Nonsanctioned leadership merupakan kemampuan untuk memberi pengaruh di luar struktur formal organisasi yang kepentingannya sama atau bahkan melebihi pengaruh struktur formal. Dengan kata lain, seorang pemimpin dapat saja muncul dalam suatu kelompok walaupun tidak diangkat secara formal. Dengan kata lain, seorang pemimpin dapat saja muncul dalam suatu kelompok walaupun tidak diangkat secara formal dengan kata lain, seorang pemimpin dapat saja muncul dalam suatu kelompok walaupun tidak diangkat secara formal.

Menurut Friska (2004:3) Jenis-jenis kepemimpinan meliputi kepemimpinan formal dan kepemimpinan Informal yaitu:

Kepemimpinan formal adalah kepemimpinan yang resmi yang ada pada diangkat dalam jabatan kepemimpinan. Pola kepemimpinan tersebut terlihat pada berbagai ketentuan yang mengatur hirarki dalam suatu organisasi. Kepemimpinan formal sering juga disebut dengan istilah headship. Kepemimpinan formal tidak didasarkan pada pengangkatan. Jenis kepemimpinan ini tidak terlihat pada struktur organisasi.

Selanjutnya efektivitas kepemimpinan informal terlihat pada pengakuan nyata dan penerimaan dalam praktek atas kepemimpinan seseorang. Biasanya

kepemimpinan informal didasarkan pada beberapa kriteria diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan "memikat" hati orang lain.
- 2) Kemampuan dalam membina hubungan yang serasi dengan orang lain.
- 3) Penguasaan atas makna tujuan organisasi yang hendak dicapai.
- 4) Penguasaan tentang implikasi-implikasi pencapaian dalam kegiatan-kegiatan operasional.
- 5) Pemilihan atas keahlian tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain.

Seorang pemimpin harus mencapai sertama mempertahankan kepercayaan orang lain. Dengan sebuah surat keputusan, maka seseorang dapat diberikan kekuasaan besar tetapi hal tersebut tidak secara otomatis membuatnya menjadi seorang pemimpin dalam arti yang sebenarnya. Di bawah ini akan dikemukakan perbedaan antara pemimpin dengan non pemimpin.

Pemimpin :

- 1) Memberikan inspirasi kepada bawahan.
- 2) Menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan bawahan.
- 3) Memberikan contoh kepada bawahan bagaimana melakukan pekerjaan.
- 4) Menerima kewajiban-kewajiban.
- 5) Memperbaiki segala kesalahan atau kekeliruan.

Non Pemimpin :

- 1) Memberikan dorongan kepada bawahan.
- 2) Menyelesaikan pekerjaan dan mengorbankan bawahan.
- 3) Menanamkan perasaan takut pada bawahan dan memberikan ancaman.

- 4) Melimpahkan kewajiban kepada orang lain.
- 5) Melimpahkan kesalahan kepada orang lain dengan apabila terdapat kekeliruan atau penyimpangan-penyimpangan.

Adapun indikator-indikator sebagai berikut: Wahyudin (2006: 3)

1) Fungsi instruktif

Kemampuan dalam memberikan perintah.

2) Fungsi konsultatif

Kemampuan dalam mengakomodir bawahan melalui media konsultasi.

3) Fungsi partisipasi

Kemampuan melibatkan diri bersama-sama bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Fungsi delegasi

Kemampuan dalam memberikan delegasi antar masing-masing bawahan.

5) Fungsi pengendalian

Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perkantoran memiliki peranan sangat penting untuk lebih diperhatikan lagi oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses pelayanan dalam suatu perkantoran namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses pelayanan tersebut. Lingkungan kerja yang

baik akan meningkatkan pelayanan pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang belum memadai akan menurunkan pelayanan pegawai.

Seorang pegawai akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti mengganggu pelayanan yang tidak maksimal serta dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

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

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Selanjutnya Sedarmayanti (2003:12) menyatakan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

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

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

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai ada faktor-faktor yang membentuknya.

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

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

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

4. Suara Bising

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

5 . Keamanan Kerja

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

6. Hubungan pegawai

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

7. Tata warna di tempat kerja

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

8. Kebersihan

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

9. Musik dalam kantor

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

10. Keamanan

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

11. Kebisingan

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

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

1. Bosan Kerja

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

2. Keletihan kerja

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

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Suasana kerja

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

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

2.1.4. Kinerja Pegawai

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

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Armstrong & Baron (1998: 15) dalam Wibowo (2007 : 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Wibowo (2007 : 41) menyatakan bahwa kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

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

Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Gomes (2005:195) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (1998:260) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam

memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.1.4.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai

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

Untuk menggunakan tujuan secara efektif, karyawan perlu memahami bagaimana tujuan dapat memfasilitasi kinerja. Beberapa komponen yang perlu dipertimbangkan adalah :

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

Sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat

dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja karyawan mencakup unsur-unsur diantaranya :

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

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

a. Faktor Individu

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

b. Faktor Psikologis

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

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

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

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

2.1.4.4 Indikator –Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6

Bernardin, dalam Robbins (2006:260), yaitu:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan waktu

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

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

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

f. Komitmen kerja

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

2.1.4.5. Karakteristik Kinerja Pegawai

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

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

Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di SMAN 2

Gunungputri.

Folkman dan Zenger (2002:78) mengklaim bahwa ada yang kuat hubungan antara berfokus pada hasil dan interpersonal keterampilan dalam pemimpin modern yang sukses, karena itu tidak memungkinkan pemimpin modern untuk beroperasi lebih holistic ke pendekatan atau setidaknya satu multidimensi diperlukan. Dalam konteks kepemimpinan baru secara terus-menerus berubah dan setiap peran antara pemimpin dan majikan menjadi lebih cair karena keterlibatan stakeholder semakin menjadikan kepemimpinan yang lebih luas dan perlu menjadi lebih inklusif. Menemukan hubungan yang positif antara pemimpin / karyawan hubungan dan mendukung kinerja bisnis Welch (2001:2), ketika dia akan mengklaim bahwa bangunan orang baik menyebabkan orang membangun produk yang baik dan jasa, dengan Implikasinya, bisnis yang sukses.

Penelitian Murni (2007) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja. Selanjutnya penelitian Joko Purnomo (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Stoner dan Wankel (1986:112) menjawab bahwa sebagian besar banyak orang ketika ditanya pertanyaan ini akan mungkin menjawab bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat yang diinginkan tertentu atau kualitas, misalnya: karisma, wawasan, persuasif dan intensitas. Ketika berpikir para pemimpin heroik seperti

Napoleon, Washington, Lincoln, Roosevelt dan Churchill, itu diakui bahwa sifat-sifat tersebut datang secara alami kepada mereka dan diperlukan untuk apa yang mereka capai. Penelitian Widyatmini, Luqman Hakim (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan lebih baik.

2.1.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah di dalam suatu instansi penting untuk di perhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/ instansi tersebut. Segala mesin, peralatan kantor yang di pasang dan di pergunakan di dalam perusahaan/ instansi tersebut, Tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan/ instansi yang bersangkutan.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Nitisemito

(1992: 25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan”. Penelitian Joko Purnomo, Widyatmini, Luqman Hakim (2008) membuktikan bahwa kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di instansi itu baik, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Suatu instansi mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan instansi. Dari uraian tersebut maka dirumuskan bahwa : Semakin baik Lingkungan kerja, akan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penulisan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa sumber lain yaitu dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki judul yang berkaitan dengan judul penelitian yang penulis buat. Berikut sumber penelitian yang dapat di lihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

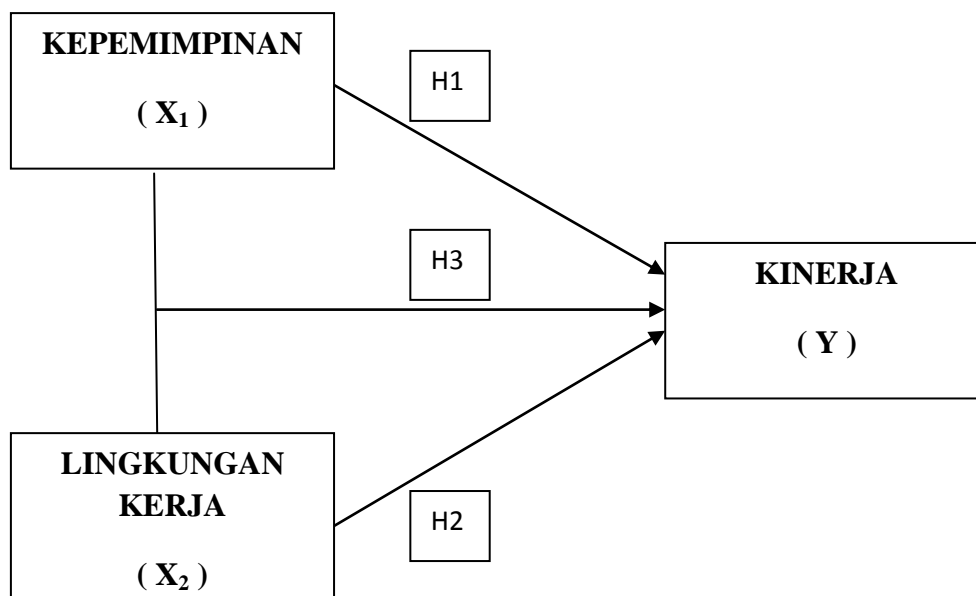
| No | Penelitian | |
|----|---|---|
| 1 | <p style="text-align: center;"><i>Penelitian Nani Hartati 2012</i></p> <p style="text-align: center;"><i>“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung”</i></p> | |
| | Variabel | Hasil |
| | <p>Variabel (X) :</p> <p>Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Terikat (Y):</p> <p>Kinerja Pegawai</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan yang nyata antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 34,7 % sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti</p> |
| 2 | <p style="text-align: center;"><i>Penelitian Dea Yuanita Farida (2011)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat”</i></p> | |

| Variabel | Hasil |
|---|--|
| <p>Variabel (X)</p> <p>Kepemimpinan dan lingkungan kerja</p> <p>Variabel Terikat (Y)</p> <p>Kinerja Pegawai</p> | <p>Hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat</p> |

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1



Keterangan Gambar 2.1, Menjelaskan bahwa :

1. Apakah Kepemimpinan (X_1), Memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah Lingkungan Kerja (X_2), Memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja(X_2) Memiliki Hubungan terhadap Kinerja (Y) dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ?

2.4. Hipotesis

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

1. H1= Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor
2. H2= Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara lingkungan kerja Terhadap Kinerja di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor
3. H3 = Ada pengaruh yang Signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunungputri Kab. Bogor.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunungputri Kabupaten Bogor, instansi pendidikan ini merupakan tempat atau objek penelitian penulis yang beralamatkan di jalan Boulevard Utama Kota Wisata.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai pada bulan Mei – Juli 2016, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun 2016

| No | Kegiatan | Minggu Ke : | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|-------------|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|--|
| | | Mei | | | | Juni | | | | | Juli | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. | Penelitian Pendahuluan | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 3. | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Analisis Data | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.2. Desain Penelitian

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

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

1) Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas.

Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel

X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Lingkungan kerja.

2) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependensi sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yang disebut variabel Y, yaitu Kinerja Pegawai.

3.3. Operasional Variabel

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

Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator |
|---------------------|---|---|
| Kepemimpinan | Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Wahyudin (2006: 3) | 1. Instruktif 2. Konsultatif 3. Partisipasi 4. Delegasi 5. Pengendalian |

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| <p>Lingkungan Kerja</p> | <p>Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>Sedarmayanti (2009 : 2)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan 4. Kerja sama antar Pegawai 5. Tersedianya fasilitas kerja. |
| <p>Kinerja Pegawai</p> | <p>Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.</p> <p>Bernardin dalam Robbins (2007:260)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelayanan kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Efektivitas |

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

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

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

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2003:75). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di SMAN 2 Gunungputri Kecamatan Gunungputri kabupaten Bogor Sebanyak 46 Orang tahun 2017.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah wakil kepala sekolah, Guru, TAS (Tenaga Administrasi Sekolah), Penjaga, OB, sebanyak dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

| Jabatan | Jumlah |
|--------------------------|--------|
| Wakasek Kurikulum | 1 |
| Wakasek Kesiswaan | 1 |
| Wakasek Sarpras | 1 |
| Wakasek Humas | 1 |
| Guru (Tenaga Pendidik) | 33 |
| TAS (| 5 |

| | |
|----------------------------------|-----------|
| Tenaga Administrasi Sekolah) | |
| Penjaga Sekolah | 3 |
| OB | 1 |
| Total | 46 |

3.4.2 Sampel Penelitian

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

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

3.4.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara

spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

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

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

Tabel. 3.4 Skor Penilaian Kuesioner

| Kriteria | Skor |
|---------------------|-------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

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

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

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan :

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

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

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

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di SMAN 2 Gunungputri.
- b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

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

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisa untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan hidup terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan SPSS for Window versi 16.0

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

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

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

- a) Jika $r \geq 0,282$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b) Jika $r \leq 0,282$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakana, dipercaya dan diandalkan dipercaya dan di andalkan untuk meneliti suatu obyek atau tidak. Tekhnik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.4

Tabel 3.5 Interpretasi Uji reliabilitas

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

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliebel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpaq $> 0,60$ (Malhotra, 2002:293). Sedangkan

instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

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

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

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability* dalam program SPSS *For Window Versi 22.0*.

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

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

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

3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independes sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono 2009:277)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Subyek dalam variabel yang diprediksikan (Variabel Bebas)

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

b_1, b_2 : Koefesien Regresi

X_1, X_2 : Variabel terikat

3.6.4 Analisa Koefesien Korelasi

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

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono (2010)

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

3.6.5 Analisa Koefisien Determinasi (r^2)

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

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

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

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi Ganda

3.7 Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

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

1). Uji t (Signifikasi Persial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikasi koefisien korelasi variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis :

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

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

- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.
- c. Mengitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefesien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 22.0*.
- d. Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :
 - jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat Variabel dependen dan variabel independen.
 - jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

2). Uji F (Uji Stimultan)

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

- a. Menentukan Hipotesis :

Ho : b_1, b_2 dan $b_3 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y

Ho : b_1, b_2 dan $b_3 \neq 0$; ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan Ho dan Ha dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$ dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
- c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefesien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for window versi 22.0*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, “ *Marketing*“, Jakarta: PenerbitGhalia Indonesia, 2002.
- Anwar, PrabuMangkunegara, “ *EvaluasiKinerjaSumberDayaManusia* “. Bandung: RefikaAditama, 2005.
- Arikunto, “ *MetodologiPenelitian* “. Jakarta: PenerbitPutakaSinarHarapan
- Ghozali, I. “ *AplikasiAnalisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Cetakan Keempat, Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro, 2007.
- Gomes, Faustino Cardoso, “ *ManajemenSumberDayaManusia* “. Yogyakarta: PenerbitAbadi, 2003.
- Mas’ud, Fuad, “ *Survei Diagnosis Organisasi, KonsepdanAplikasi* “. Semarang BP. Undip, 2004.
- Munandar, dkk, “ *PeranBudayaOrganisasidalamPeningkatanUnjukKerjaPerusahaan* “. BagianPsikologiIndustridanOrganisasiFakultasPsikologiUnuversitas Indonesia, Jakarta 2004.
- Niman, Umar, “ *PrilakuOrganisasi* “. CetakanKketiga, Surabaya: CV. Citra Media, 2004.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A Judge, “ *PrilakuOrganisasi* “. Edisike 12, Jakarta SalembaEmpat, 2008.
- Robbins, Stephen P, “ *PrilakuOrganisasi* “. Edisike 5, Jakarta: Erlangga, 2002.
- Sedarmayanti, “ *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja* “. Bandung, CV. MandarMaju, 2009.
- Sedarmayanti, “ *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja* “. Bandung: CV. MandarMaju, 2001.
- Siagian, Sondang P, “ *ManajemenSumberDayaManusia* “. Jakarta: BumiAksara, 2008.
- Sugiyono, “ *MetodePenelitianBisnis* “. EdisiKe 14, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suranta, Sri, “ *AnalisisFaktor – factor yang mempengaruhiKinerja* “. Jurnal RisetAkutansi Indonesia, Vol. 2, No. 1 Januari, 2002.

Sutrisno, Edy, “ *Budaya Organisasi* “, Jakarta: Kencana, 2010.

Veitzhal Rivaidan Dedi Mulyadi, “ *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* “. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009.

Wibowo, “ *Manajemen Kinerja* “, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Wijaya, T, “ *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*”, Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.

Yukl, Gary, “ *Kepemimpinan Dalam Organisasi* “, Edisi ke 5, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2005.

Lampiran 1

SURAT PENGANTAR KUISIONER

Kepada Yth.
Saudara / Saudari Rekan Kerja di SMAN 2 Gunungputri
Di Tempat.

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada

Program Studi Manajemen **STIE** IPWI Jakarta,

sebagai bahan penulisan Skripsi saya melaksanakan penelitian dengan judul “

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMAN 2 GUNUNGPUTRI “.

Sehubungan dengan itu,

saya mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status sebagai pegawai di SMAN 2 Gunungputri.

Bantu anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur – jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini.

Untuk itu saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Raden Romlah Mulyana
Nim : 2015512114

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohondengan hormat bantu andankesediaan Bapak / Ibu / Sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara obyektif dengan memberitanda check list () pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Skor yang diberikantidak mengandung nilai jawaban benar atau salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Ada 5 (lima) alternative untuk menjawab variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

| | |
|---------|-------------------------------|
| Angka 5 | = Sangat Setuju (SS) |
| Angka 4 | = Setuju (S) |
| Angka 3 | = Ragu – Ragu (RR) |
| Angka 2 | = Tidak Setuju (TS) |
| Angka 1 | = Sangat Tidak Setuju (STS) |
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja, identitas anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

Hasil penelitian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status andasebagai pegawai di SMAN 2 Gunungputri.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Mulaibekerjatanahun :

Jabatan / bagian :

Pendidikanterakhir :

DAFTAR PERTANYAAN

KEPEMIMPINAN

| NO | Pertanyaan | Pilihan Jawaban | | | | |
|-----|---|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Pemimpin memberikan pengaruh positif dalam pekerjaan anda. | | | | | |
| 2. | Pemimpin selalunya membina anda untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar. | | | | | |
| 3. | Pemimpin dapat memperhatikan kinerja anda dan mengarahkan pada kegiatan-kegiatan positif untuk mencapai tujuan kantor secara efektif dan efisien. | | | | | |
| 4. | Tercipta interaksi yang baik antara pemimpin dengan anda | | | | | |
| 5. | Pemimpin dapat menegur anda, apabila ada sikap atau hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan memberikan arahan yang baik. | | | | | |
| 6. | Pemimpin dapat menyampaikan informasi dengan baik kepada anda. | | | | | |
| 7. | Pemimpin dalam mengambil segala sesuatu dalam kehidupan anda. | | | | | |
| 8. | Pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan oleh anda. | | | | | |
| 9. | Pemimpin menyerahkan segala keputusannya kepada anda dalam mengerjakan pekerjaannya. | | | | | |
| 10. | Pemimpin dapat menghargai potensi setiap individu dengan mendengarkan keluhan, gagasan atau pendapat dari anda. | | | | | |

DAFTAR PERTANYAAN

LINGKUNGAN KERJA

| NO | Pertanyaan | Pilihan Jawaban | | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 11. | Lingkungan yang bersih dapat menciptakan rasa nyaman dan dalam bekerja. | | | | | |
| 12. | Anda akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. | | | | | |
| 13. | Kesehatan lingkungan harus diperhatikan untuk menjaga kesehatan anda. | | | | | |
| 14. | Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada anda dalam melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 15. | Kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan anda, dapat meningkatkan kualitas kerja. | | | | | |
| 16. | Hubungan dengan rekan kerja yang baik dapat meningkatkan anda dalam bekerja sama. | | | | | |
| 17. | Pemimpin memperhatikan anda dan menghargai hasil kerja anda. | | | | | |
| 18. | Pemimpin meluangkan waktu untuk mendengar keluhan dan pendapat anda. | | | | | |
| 19. | Adanya keterbukaan antar pemimpin dan anda dalam mengatasi masalah. | | | | | |
| 20. | Fasilitas yang baik dapat menunjang pekerjaan anda selakur yang mungkin. | | | | | |

DAFTAR PERTANYAAN

KINERJA PEGAWAI

| NO | Pertanyaan | Pilihan Jawaban | | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 21. | Anda bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh kantor. | | | | | |
| 22. | Anda diharapkan mampu mencapai hasil kerja yang optimal secara efektif. | | | | | |
| 23. | Anda mampu meningkatkan kualitas sesuai dengan kemampuan yang Anda miliki. | | | | | |
| 24. | Anda memiliki tingkat kinerja berdasarkan tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. | | | | | |
| 25. | Anda selalu berpartisipasi memberikan ide, gagasan dan pendapat dalam menyelesaikan masalah. | | | | | |
| 26. | Anda selalu menciptakan rasa nyaman dan kekeluargaan dalam bekerjasama. | | | | | |
| 27. | Anda datang dan pulang tepat waktu, sesuai dengan aturan kantor. | | | | | |
| 28. | Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan. | | | | | |
| 29. | Anda lebih memotivasi diri dengan mengerjakan pekerjaan baru dan tanggung jawab yang lebih besar. | | | | | |
| 30. | Kinerja pegawai di tempat Anda bekerja juga dipengaruhi oleh pribadi, keramahan, kejujuran dan lain-lain yang menyangkut integritas pribadi. | | | | | |

LAMPIRAN HAL 3 HASIL SPSS FOR WINDOW VERSI 20.0
 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (X₁)

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel (X₁)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Pertanyaan1 | 38.3478 | 21.743 | .583 | .874 |
| Pertanyaan2 | 38.0000 | 23.778 | .541 | .876 |
| Pertanyaan3 | 37.9565 | 22.620 | .668 | .868 |
| Pertanyaan4 | 38.2609 | 21.975 | .731 | .863 |
| Pertanyaan5 | 38.1739 | 22.414 | .656 | .868 |
| Pertanyaan6 | 38.4130 | 23.137 | .485 | .880 |
| Pertanyaan7 | 38.2391 | 20.675 | .752 | .860 |
| Pertanyaan8 | 38.1957 | 22.561 | .568 | .874 |
| Pertanyaan9 | 38.3478 | 20.143 | .710 | .864 |
| Pertanyaan10 | 38.3696 | 22.238 | .500 | .881 |

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .882 | 10 |

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (X₂)**UjiValiditasVariabelLingkungan kerja (X₂)****Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Pertanyaan1 | 37.7826 | 14.396 | .557 | .847 |
| Pertanyaan2 | 37.7174 | 14.207 | .659 | .837 |
| Pertanyaan3 | 37.5870 | 15.892 | .448 | .855 |
| Pertanyaan4 | 37.7609 | 14.230 | .609 | .842 |
| Pertanyaan5 | 37.5870 | 14.648 | .654 | .838 |
| Pertanyaan6 | 37.5435 | 15.365 | .615 | .843 |
| Pertanyaan7 | 37.5870 | 15.581 | .526 | .849 |
| Pertanyaan8 | 37.9130 | 14.526 | .563 | .846 |
| Pertanyaan9 | 37.6304 | 15.394 | .503 | .851 |
| Pertanyaan10 | 37.5217 | 14.566 | .566 | .846 |

UjiReliabilitasVariabelLingkungan Kerja (X₂)**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .859 | 10 |

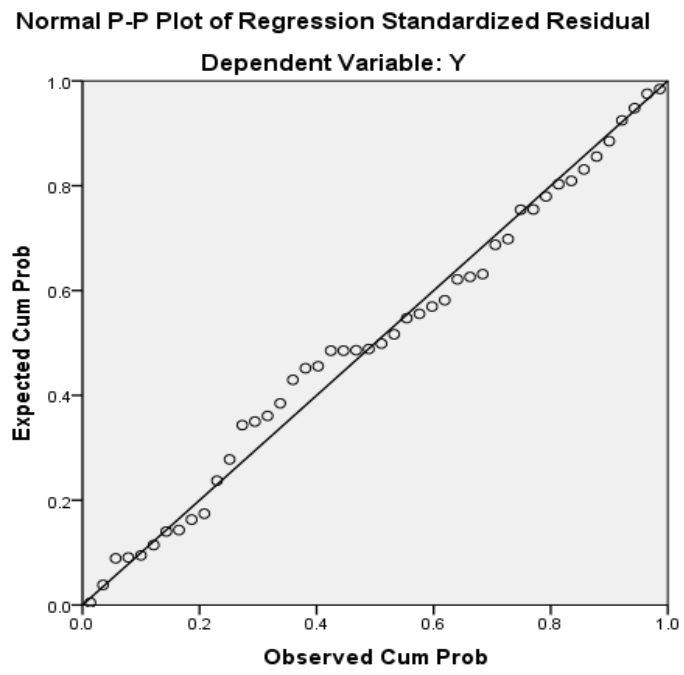
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (Y)

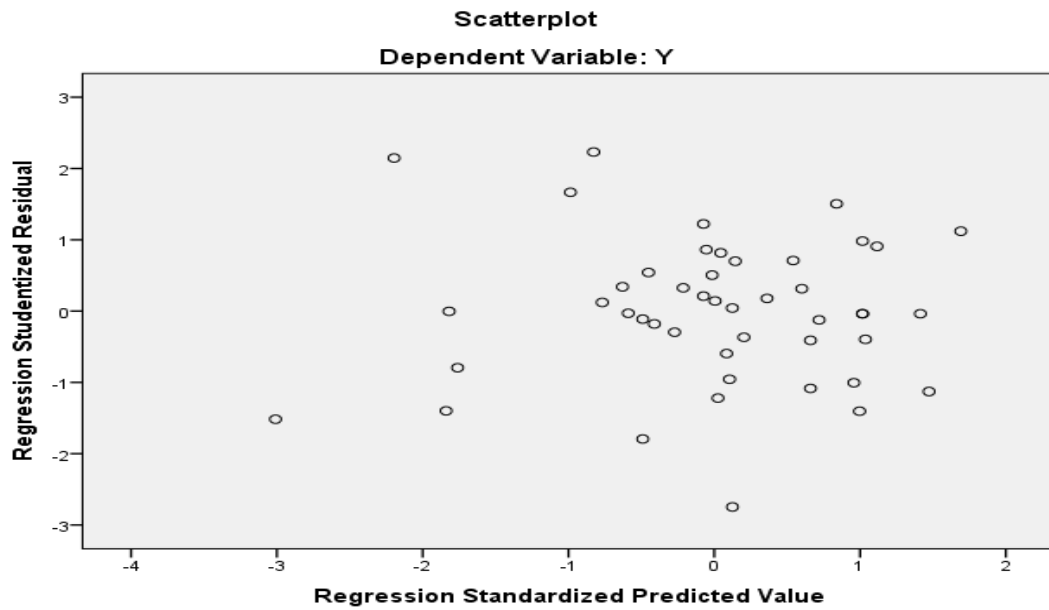
UjiValiditasVariabelKinerja Pegawai (Y)**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Pertanyaan1 | 38.2391 | 12.364 | .492 | .797 |
| Pertanyaan2 | 38.6739 | 11.825 | .543 | .791 |
| Pertanyaan3 | 38.5217 | 10.922 | .657 | .776 |
| Pertanyaan4 | 38.4130 | 11.937 | .526 | .793 |
| Pertanyaan5 | 38.6522 | 10.943 | .691 | .772 |
| Pertanyaan6 | 38.1304 | 13.227 | .364 | .809 |
| Pertanyaan7 | 38.2826 | 13.096 | .399 | .806 |
| Pertanyaan8 | 38.3261 | 11.914 | .599 | .785 |
| Pertanyaan9 | 38.2174 | 13.241 | .308 | .816 |
| Pertanyaan10 | 37.6304 | 14.238 | .351 | .813 |

UjiReliabilitasVariabel Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .814 | 10 |





Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| x1.kepemimpinan | ,433 | 2,309 |
| x2.lingkungankerja | ,433 | 2,309 |

a. Dependent Variable: y.Kinerjapegawai

Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 19.480 | 4.477 | | 4.351 | .000 |
| 1 x1 | .348 | .132 | .467 | 2.642 | .011 |
| x2 | .199 | .161 | .219 | 1.238 | .222 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 19.480 + 0.348X_1 + 0.199X_2$$

Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 19.480 | 4.477 | | 4.351 | .000 |
| 1 x1 | .348 | .132 | .467 | 2.642 | .011 |
| x2 | .199 | .161 | .219 | 1.238 | .222 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 282.214 | 2 | 141.107 | 15.515 | .000 ^b |
| Residual | 391.091 | 43 | 9.095 | | |
| Total | 673.304 | 45 | | | |

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .647 ^a | .419 | .392 | 3.01581 | 1.901 |

- a. Predictors: (Constant), x2, x1
 b. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

| | | x1 | x2 | Y |
|----|---------------------|--------|--------|--------|
| x1 | Pearson Correlation | 1 | .753** | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 |
| x2 | Pearson Correlation | .753** | 1 | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 |
| Y | Pearson Correlation | .631** | .570** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).