

**PENGARUHKEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

PANCA NOOR ACHMAD FAQIH
NIM: 2013521545

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODIMANAJEMEN
JAKARTA
2017**

PERNYATAAN ORIGINALITAS DAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : PANCA NOOR ACHMAD FAQIH

NIM : 2013521545

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 lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk di tinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dengan penuh kesadaran.

Bogor, 21 Juli 2017

Panca Noor Achmad Faqih
2013521545

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PANCA NOOR ACHMAD FAQIH

NIM : 2013521545

Judul Skrip : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANANAMAN
MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN BOGOR.

Hari : Jumat

Tanggal : 18 Agustus 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Rasipan, SH. MM.

Sugoto Sulistyono, SE. MM.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN BOGOR**



PANCA NOOR ACHMAD FAQIH
NIM: 2013521545

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujipada hari rabu tanggal 23 bulan
agustus tahun

2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program
Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. **Susilowati Budiningsih, SH. MM.**
Ketua _____
Tanggal : 23-08-2017
2. **Rasipan, SH. MM.**
Anggota _____
Tanggal : 23-08-2017
3. **Dr. Ir. Titing Widvastuti, MM.**
Anggota _____
Tanggal : 23-08-2017

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua program,

Y.I. Gunawan, SE. MM.

Tanggal : 23-08-2017

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Di dukung adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor, serta mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor dengan mengambil 101 pegawai sebagai sampel penelitian, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variable kinerja pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dan isangattidaksetuju sampai dengan sangat setuju sekali. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f.

Penelitian menghasilkan 3 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,012. 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,000. 3) Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kemampuan dan disiplin pegawai.

Kata kunci :

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Leadership is a trait or type of behavior described by a leader to lead their subordinates to achieve a certain goal and is a factor that can not be separated from the leader. In support their work environment will create optimal performance. This study aims to describe and analyze the effect of leadership and work environment to employees performance of Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupetn Bogor, and to describe and analyze the influence of environmental leadership and work simultaneously on the performance of employees of Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.

The study was conducted at Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor by taking 101 employees as samples obtained results of research which shows that there is significant influence simultaneously leadership and work environment to variable employee performance. Data were collected by questionnaire covered five scale research from strongly disagree to strongly agree with all. The study was conducted quantitatively is by describing and analyzing research data inference. Simple and multiple regression analysis was used as an analytical tool whereas hypothesis testing was done by t test and f.

Research produces three major findings in accordance with the hypothesis, namely: 1) leadership has a significant influence on performance of 0,012. 2) The work environment has a significant effect on performance of 0,000. 3) Leadership and Work Environment have a joint and significant influence on Performance of 0,000.

Based on these findings it to improve employee performance suggested that efforts to improve the ability and discipline employees.

Keywords :

leadership, work environment, performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia dan rahmat dalam menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BOGOR”**

Penulis mengambil topik ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rasipan, SH. MM. dan Bapak Sugoto Sulistyono, SE. MM. Selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
2. Bapak Y. I. Gunawan, SE. MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE. MM. M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan rekan kerja di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Kedua orang tua tercinta beserta keluarga besar, yang senantiasa memberikan doa dan dorongan pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Rekan-rekan mahasiswa/i. Program Sarjana STIE IPWIJA.

7. Rekan-rekan Cobra Squad yang selalu memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan dari semua pihak tersebut. Penulis ucapkan terimakasih. Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi instansi, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 18 Agustus 2017

Penulis,

Panca Noor Achmad Faqih
2013521545

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS DAN PUBLIKASI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Kepemimpinan	13
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	13
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan	14
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	20
2.1.3 Lingkungan Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	22
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	24
2.1.4 Kinerja Pegawai	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
2.1.4.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai	25
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	28
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	32

2.1.4.5 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	33
2.1.5 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.1.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran.....	37
2.4 Hipotesis.....	37
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Desain Penelitian	39
3.3 Operasionalisasi Variable	40
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	41
3.4.1 Populasi Penelitian.....	41
3.4.2 Sampel Penelitian.....	44
3.4.3 Instrumen Penelitian	44
3.5 Metode Pengumpulan Data	45
3.5.1 Sumber Data.....	45
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Instrumentasi Variable Penelitian	47
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.6.1.1 Uji Validitas	47
3.6.1.2 Uji Reabilitas.....	48
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	50
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas	50
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.7 Metode Analisis	51
3.7.1 Analisis Indeks Jawaban Responden	51
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	53
3.7.4 Pengujian Hipotesis.....	54
3.7.4.1 Uji Simultan (Uji f)	54
3.7.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.....	57
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	58
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi	65
4.1.4 Analisis Indeks Jawaban Responden	77

4.1.5 Analisis Deskriptif Responden.....	79
4.1.6 Pengujian Data	85
4.1.6.1 Uji Validitas	85
4.1.6.2 Uji Reliabilitas	88
4.1.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	89
4.1.6.3.1 Uji Normalitas.....	89
4.1.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	91
4.1.6.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	92
4.1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
4.1.6.5 Analisis Koefisien Determinasi	94
4.1.6.6 Pengujian Hipotesis.....	95
4.1.6.6.1 Uji Simultan (Uji f).....	95
4.1.6.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	96
4.2 Pembahasan.....	97
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.....	98
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.....	99
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.....	101

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	41
Tabel 3.2 Jumlah Populasi	43
Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuesioner.....	45
Tabel 3.4 Interpretasi Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1 Tugas dan Wewenang Berdasarkan Jabatan	66
Tabel 4.2 Interval Penelitian Responden Variabel Kepemimpinan X_1	78
Tabel 4.3 Interval Penelitian Responden Variabel Lingkungan Kerja X_2	79
Tabel 4.4 Interval Penelitian Responden Variabel Kinerja Y	79
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.6 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.7 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	83
Tabel 4.8 Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	88
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	93
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Determinasi	95

Tabel 4.16 Hasil Uji f (Signifikasi Simultan)	95
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Signifikasi Parsial)	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran	37
Gambar 4.1StrukturOrganisasi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor	65
Gambar 4.2Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Gambar 4.3Grafik Responden Berdasarkan Usia	82
Gambar 4.4Grafik Responden Berdasarkan Lama Kerja..... ..	83
Gambar 4.5Grafik Responden Berdasarkan Status Pegawai	84
Gambar 4.6Hasil Uji Normalitas	90
Gambar 4.7Hasil Uji Heterokesdastisitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian X1
Lampiran 3	Tabulasi Data Penelitian X2
Lampiran 4	Tabulasi Data Penelitian Y
Lampiran 5	Hasil Validitas dan Reliabilitas X1
Lampiran 6	Hasil Validitas dan Reliabilitas X2
Lampiran 7	Hasil Validitas dan Reliabilitas Y
Lampiran 8	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 9	Hasil Uji Multikolinieritas
Lampiran 10	Hasil Uji Heterokedastisitas
Lampiran 11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi
Lampiran 13	Hasil Uji f
Lampiran 14	Hasil Uji t
Lampiran 15	Tabel r
Lampiran 16	Tabel f
Lampiran 17	Tabel t
Lampiran 18	Kartu Bimbingan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam setiap organisasi atau perusahaan swasta maupun pemerintah dituntut untuk dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dan bagaimana mengelola sumber daya tersebut.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintah dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan daya karya.

Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan dan tujuan yang hendak dicapai sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi,

yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu,

seberapa baik strategi organisasi tersebut dapat dilaksanakan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengawakinya,

sumber daya manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila di pimpin dan dikelola dengan baik.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. 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. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:1). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan atau instansi tidak akan bermanfaat bagi perusahaan atau instansi, jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertak.

Menurut Mathis, Robert L, dan Jhon H. Jackson (2010:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang

dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

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

Menurut Friska (2014:1) 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 pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

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 pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Selanjutnya penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2014:16) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar kepada variabel kinerja pegawai.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68).

Lingkungan kerjayang

sesuaidapatmendukungpelaksanaankerjasehinggapegawaimemilikisemangatbekerj
adanmeningkatkankinerjapegawai,sedangkanketidaksesuaianlingkungankerjadapat
menciptakanketidaknyamananbagipegawaidalammelaksanakantugas–

tugasnya.Lingkungankerjayang

baikdapatmendukungpelaksanaankerjasehinggapegawaimemilikisemangatbekerja

dan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Suprayitno dan Sukir (2010) di Dinas Kebersihan dan Tata Kota Kabupaten Karanganyar yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, menurut Moekijat (2013:135).

Menurut Alex S. Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Menurut Sedarmayanti (2011:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data Observasi awal yang penulis lakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor ditunjukkan pada data kehadiran Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor, karena absensi yang terjadi di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor tidak berjalan sebagaimana mestinya dan pegawai yang tidak masuk kantor dikarenakan tidak ada keterangan (alpa) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap bulannya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya. Selanjutnya faktor lainnya yaitu kondisi kantor yang kurang baik penataan ruangan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasilitatif sesuai uraian tugas masing-masing pegawai maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor masih jarang dilakukan. 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 Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor ?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menyatakan apakah pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.
2. Untuk menyatakan apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.
3. Untuk menyatakan apakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

A. Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor dalam menentukan keputusan-keputusan strategik dalam pencapaian tujuan instansi.

1. 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 pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.
2. Memberikan tambahan wawasan peneliti tentang kinerja pegawai melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja serta prestasi kerja.

B. Bagi Pembaca

Hasil penelitian dapat menjadi bahan pembelajaran bagi pembaca khususnya didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

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

1.5. Sistematika Penulisan

Dengan adanya sistematika penulisan ini, untuk mempermudah penulisan dalam pembahasan.

Sistematika penulisannya sebagai berikut :

Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan 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 instansi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mendayagunakan sumber daya manusia dengan sumber daya lain dengan melalui proses yang bertahap untuk mencapai tujuan tertentu. Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen, kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang dari ilmu manajemen tersebut, manajemen sumber daya manusia berfokus untuk memelihara dan mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja sehingga tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Tidak hanya itu manajemen sumber daya manusia juga 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. Manajemen sumber daya manusia harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Pengertian manajemen sumber daya manusia tidak hanya ada satu atau universal, para ahli mempunyai pendapat dan pengertian masing-masing.

Dikarenakan perbedaan itulah maka penulis akan mengemukakan satu persatu, diantaranya adalah. Menurut Hasibuan (2017:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”. Sementara Flippo (dalam Hasibuan, 2017:11) menyatakan bahwa ‘manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat’.

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

Definisi tersebut menekankan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan dan bahwa hanya dengan adanya hubungan timbal balik antara individu dan perusahaan, maka tujuan dapat dicapai. Mengambil definisi tersebut sebagai titik pertama, 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

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin. Perilaku para pemimpin itu disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan menggunakan cara tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu dalam meningkatkan peran pegawai maka kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu menurut (Heidjrachman dan Husnan Suad, 2015:224). Sedangkan menurut Friska (2014:1) kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari

belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, Dubrin (2005:3).

Parwanto dan Wahyudin (2012:25) 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

Menurut Friska (2014:3), 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.

Menurut Davis, Keith and Newstrom(2014: 164), kepemimpinan

dibagidalam tiga jenis yaitu:

1. Pemimpin Autokratik

Pemimpin memusatkan perhatianpada kepuasan dirinya sendiri,dimana semua keputusan diambiloleh pemimpin itu sendiri, dan bawahannya hanya menerima perintahtanpa memberi alternatif pemecahanmasalah. Kelebihan pemimpinautokratik adalah pengambilankeputusan dapat dilakukan dengan cepat tetapi pada umumnya bawahankurang dapat menerimanya karena tidak bisa memperoleh kebebasan dalam memecahkan masalah yang ada.

2. Pemimpin Partisipatif

Biasanya melakukan desentralisasi wewenang dan dalam mengambil keputusan mengikut sertakan bawahan untuk berpartisipasi menyumbangkan pemikirannya terhadap masalah yang dihadapi organisasi.

3. Pemimpin Bebas Kendali

Tipe kepemimpinan bebas kendali mempunyai peran yang kecil dan memberikan peluang kepada kelompok untuk menentukan pilihannya sendiri dan pada umumnya mempunyai kecenderungan akan terjadi kekacauan. Kepemimpinan yang baik tergantung dari kemampuan untuk menilai keadaan kelompok atau organisasi dan memberikan kepemimpinan yang dibutuhkan sesuai dengan tingkat perkembangan kelompok atau organisasi yang ada sehingga dengan penerapan kepemimpinan diharapkan pegawai dapat mencapai kepuasan kerja demi tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kepemimpinan harus menerapkan prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai agar pegawai dapat mencapai kepuasan kerja.

Jenis-jenis kepemimpinan berkembang menjadi beberapa tipe, di antaranya adalah sebagai berikut Siagian, S. P.(2013).

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi.
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.

- c. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
- d. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya;
- e. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasimiliter. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa bersikap terlalu melindungi (overly protective).

- b. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- e. Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Karismatik

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

5. Tipe Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari padabawahannya.
- c. Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usahamencapai tujuan.
- e. Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagaipemimpin.

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah hal yang mudah. Namun, karena pemimpin yang demikian adalah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Parwanto dan Wahyudin (2012: 29), menyatakan sebagai berikut :

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 pegawai, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja pegawai.

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2010:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Menurut Sedarmayanti (2011:2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya Suwatno dan Priansa, D (2011:163), mengemukakan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada disekitar pekerja itu sendiri.

Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian.

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.

Menurut Suwatno dan Priansa, D (2011:163), faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor psikis dan faktor fisik diantaranya:

A. Faktor Psikis

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2. Ruangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribaditerhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan

kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

B. Faktor Fisik

1. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik perstasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) sebagai berikut:

1. Suasana kerja

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

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu 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 pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Nurhalis (2011:569), kinerja pegawai merupakan sebuah proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat profesionalisme masing-masing pegawai. Proses itu terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), 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 Laswiyati Dwi (2015:5), 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.

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin, H. Jhon, dan Joyce E.A Russel (2014:110) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang

lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

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 pegawai 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, pegawai 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 pegawai 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 pegawai mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. Orang yang menjalankan kinerja
2. Tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh pegawai
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 Wirawan(2014:9)kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai atau pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, sementara itu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal faktor internal ini menentukan kinerja pegawai, jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor-faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan motivasi. Oleh karena itu manajemen harus menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya krisis

ekonomi, dan keuangan, menurunkan nominal upah dan gaji pegawai, dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para pegawai yang sepadan dengan tingkat inflasi maka kinerja mereka akan menurun.

Menurut Handoko (2013:193), 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 perilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc.Cormick (dalam As'ad 2012:49) 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

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. 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 keperilakuan lainnya, menurut Handoko (2013:193).

Menurut Bernardin (dalam Robbin, Stephen P, dan Judge, 2012:126) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai 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 pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Siagian, S. P. (2010:103), 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 pegawai secara individu ada 6

Bernardin, dalam Robbin, Stephen P, dan Judge (2012:260), yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. 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.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

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

6. Komitmen kerja

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

2.1.4.5. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68) sebagai berikut:

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

2.1.5. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Folkman dan Zenger (2013:78) 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. ketika dia akan mengklaim bahwa bangunan orang baik menyebabkan orang membangun produk yang baik dan jasa, dengan Implikasinya, bisnis yang sukses.

Penelitian Nur Indah Hayati Lestari Murni (2014) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja. Stoner dan Wankel (2012:112) 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, Rooseveltd dan Churchill, itu diakui bahwa sifat-sifat tersebut datang secara alami kepada mereka dan diperlukan untuk apa yang mereka capai. Penelitian Widyatmini, Luqman Hakim (2015) 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 atau instansi tersebut. Segala mesin, peralatan kantor yang di pasang dan di pergunakan di dalam perusahaan atau

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 atau instansi yang bersangkutan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2010:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Penelitian Imas Warsiah(2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan. Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai 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 pegawai, 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.

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.

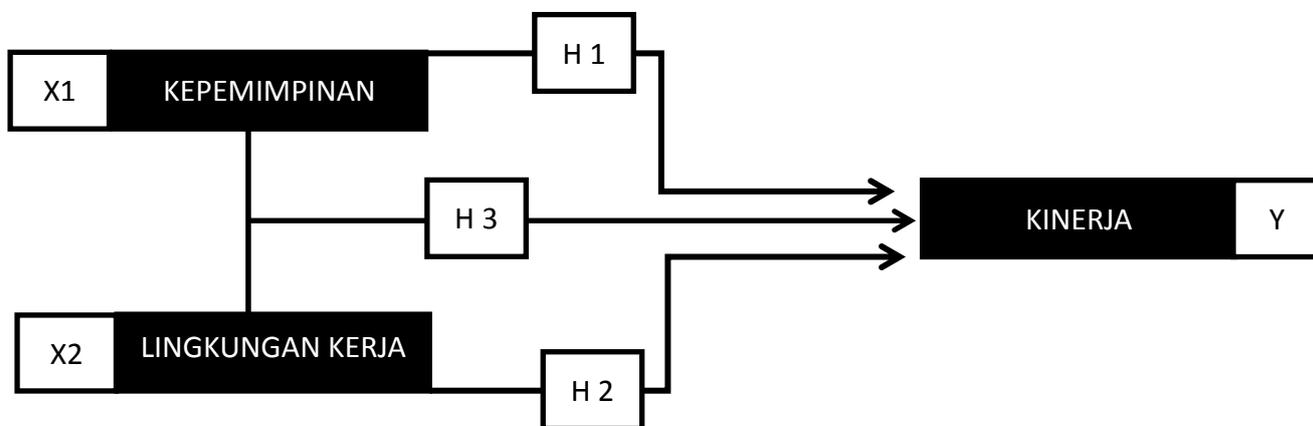
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Sumber	Variabel Penelitian	Obyek Penelitian	Hasil Penelitian
Penelitian Nani Hartati 2012	Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan	Karyawan di Perum Pegadaian Kanwi XI Bandung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kanwi XI Bandung.
Penelitian Dea Yuanita Farida 2011	Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Pegawai	Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.	Hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
Penelitian Imas Warsiah 2016	Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan	Karyawan pada PT. Bungju Utama Mandiri.	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungju Utama Mandiri.

2.3.Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan suatu model penelitian tentang PengaruhKepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor. Sebagaimana ditunjukkan pada kerangka pemikiran dibawah ini.

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran



2.4.Hipotesis

Pengertian Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar.

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

1. H1= Ada Pengaruh yang Signifikan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.
2. H2=Ada Pengaruh yang Signifikan Antara lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.

3. H3= Ada Pengaruh yang Signifikan antaraKepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KantorDinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor, kantor ini merupakan tempat atau objek penelitian penulis yang beralamatkan di Jl. Tegar Beriman No. 40 Cibinong 16914 Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

3.2. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:60), “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 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 (2013:59),

“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 dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2013:59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu Kinerja pegawai.

3.3. Operasional Variabel

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

Tabel 3.1 : Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Parwanto dan Wahyudin (2012:25)	Kepemimpinan diukur menggunakan indikator-indikator berikut : 1. Fungsi instruktif 2. Fungsi konsultatif 3. Fungsi partisipasi 4. Fungsi delegasi 5. Fungsi pengendalian Parwanto dan Wahyudin (2012:29)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (2011:2)	Lingkungan kerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja. Sedarmayanti (2011 :26). Lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1. Penerangan 2. Udara 3. Kebersihan Wulan, Lucky (2011)

Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67)	Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 6, 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian 6) Komitmen kerja Robbin, Stephen P, dan Judge (2012:260)
--------------------	---	--

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Kuncoro, (2014:103).Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian.

Menurut Sugiyono (2013:115) 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 dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor pada tahun 2017 Sebanyak 101 Orang.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor yang berjumlah 101 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 : Jumlah Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Sekretaris	1
2	Seksi PPR	1
3	Seksi IPR	1
4	Pengembangan dan Promosi	1
5	Petugas PPR	1
6	Seksi Promosi	1
7	Seksi Bagian Umum dan Kepegawaian	1
8	Seksi Penerbitan	1
9	Seksi Verifikasi PO	1
10	Seksi Pengolahan Data	1
11	Seksi Pengembangan Sistem Informasi	1
12	Seksi Bidang Perencanaan	1
13	Seksi Penerbitan	1
14	Seksi Bagian Prolap	1
15	Seksi Bagian Keuangan	1
16	Seksi Informasi	1
17	Seksi Konsultasi	1
18	Seksi Regulasi	1
19	Seksi Verifikasi PPR	1
20	Seksi Pengendalian	1
21	Seksi Arsiparis	1
22	Petugas Pelaksana	53
22	Tenaga Keamanan	13
23	Mekanik	2
24	Cleaning service	12
TOTAL		101

Sumber: Data Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor 2017

3.4.2. Sampel Penelitian

Dalam bukukarangan Sugiyono (2013:116), 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 bias 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 Sugiyono (2013:61), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini, peneliti menyerahkan kuesioner kepada bagian kepegawaian, yang selanjutnya bagian kepegawaian tersebut menyebarkan kuesioner kepada responden pada setiap bidang dari seluruh populasi yang berjumlah 101 orang.

3.4.3. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:76), 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 (2013:86), 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 3.3 : 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 memberikangambarantentangsuatukeadaanataupersoalan (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 kuesioner yang diperoleh dari pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu 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 Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu 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 Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor.
- 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 apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji f, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows 16.0*.

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akandiukurolehkuesioner tersebut, menurut Ghozali (2011:52). Suatu instrumen dikatakan valid atau sah manakala mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi.

Uji Validitas berarti adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013:172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ada seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2013:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r \geq 0,3$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b) Jika $r \leq 0,3$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS *for windows 16.0*.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, menurut Ghozali (2011:47). Suatu penelitian dapat dipercaya

apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama.

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

Tabel 3.4 : Interpretasi Uji Reliabilitas

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

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Malhotra, 2002:293). Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut tidak Reliabel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for windows 16.0*.

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 autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang

pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSSfor windows 16.0*.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, menurut Ghozali (2011:160). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antar data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSSfor windows 16.0*.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel bebas, menurut

Ghozali(2011:105). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada nilai toleransi serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1, maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for windows 16.0*.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak samaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Dasar analisis uji heteroskedastisitas ini, menurut Ghozali(2011:139):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for windows 16.0*.

3.7. Metode Analisis

3.7.1. Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban responden merupakan salah satu bentuk analisis statistik deskriptif. Teknik tersebut digunakan untuk memberikan penjelasan gambaran umum demografi responden peneliti dan persepsi responden mengenai masing-masing variabel penelitian. Alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini ada lima, sehingga nilai minimum adalah 1 dan nilai maksimum adalah 5.

Pengukuran dilakukan dengan cara menghitung rata-rata skor jawaban responden terhadap elemen-elemen tersebut :

$$X = \frac{\sum xi}{n}$$

Dimana :

n : Jumlah Data

$\sum xi$:Jumlah nilai seluruh data

Untuk mengukur klarifikasi interval, maka digunakan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{n}$$

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independes sebagai faktor dinaik turunkan nilainya, Sugiyono (2013:277)

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

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

Dimana :

Y :Subyek dalam variabel yang diprediksikan (Variabel Bebas)

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

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1, X_2 : Variabel terikat

e : Error

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSSfor Window Versi 16.0*.

3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

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

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

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS*

for windows 16.0.

3.7.4. 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 *SPSSfor windows 16.0.*

3.7.4.1. Uji F (Uji Simultan)

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

1. Menentukan Hipotesis :
 - $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$: Maka tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y
 - $H_a : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$: Maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5% dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
3. Menghitung nilai hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSSfor windows 16.0.*

4. Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan F tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.7.4.2. Uji t (Signifikasi Parsial)

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

1. Menentukan Hipotesis :
 - $H_0 : b_i = 0$: Maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
 - $H_a : b_i \neq 0$: Maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. 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.
3. Mengitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari

4. aplikasi *SPSSfor windows 16.0*.
5. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :
 - Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
 - Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito. (2010). *Manajemen Personaliala Edisi 5*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- As'ad, Mohammad. (2012). *Psikologo Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2014). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Penerbit Mc. GrawHill Inc, Singapore.
- Davis, Keith and W. Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Terjemahan Agus Dharma. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dea Yuanita Farida, Ari Cahyo Suminar dan Ginanjar Sigit Nursasonko. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kejadian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 5, No.2, Jakarta.
- Eureka Pendidikan. "Definisi Sampling dan Teknik Sampling", <http://www.eurekapedidikan.com/2015/09/defenisi-sampling-dan-teknik-sampling.html>, Diakses 12 Juli 2017.
- Friska. (2014). *Kepemimpinandalam Organisasi*. Fakultas Ekonomi Universitas, Sumatra Utara.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariatedengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen Personalialadan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPF Press, Yogyakarta.
- Heidraja hman dan Husnan Suad. (2015). *Manajemen Personaliala*. Penerbit BPF Press, Yogyakarta.

- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Imas Warsiah. (2016). “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungju Utama Mandiri*”. Skripsi Fakultas Ekonomi STIE IPWJIA, Cikeas.
- Kuncoro, Mudrajad. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Laswiyati Dwi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2010). *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. (2013). *Strategi Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Nani Hartati. (2012).
“*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Nurhalis. (2011). “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nangroe Aceh Darussalam*”. Jurnal Ichsan Gorontalo. Volume 2 No. 1 Februari-April. NAD, Universitas Syiah Kuala.
- Nur Indah Hayati Lestari Murni, (2014), “*Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. IMAWI BENJAYA (Tupperware Indonesia) DI JAKARTA*”. Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis.
- Parwantodan Wahyudin. (2012). “*Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi* IMKA Surakarta”. Jurnal Daya Saing. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

- Robbin, Stephen P, dan Judge.(2012). *PerilakuOrganisasi*. PenerbitSalembaEmpat Hal 22, Jakarta.
- Sedarmayanti.(2011). *Tata KerjadanProduktifitasKerja*.PenerbitMandarMaju, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). *ManajemenSumberDayaManusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Siagian, S. P. (2010). *ManajemenSumberDayaManusia*. PenerbitBumiAksara, Jakarta
- Stoner dan Wankel, (2012). *Organization Management*. Penerbit West Pub Company, New York.
- Sugiyono.(2013). *MetodePenelitianBisnis (PendekatanKuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. PenerbitAlfabeta Bandung.
- Supranto.(2011). *Pengukuran Tingkat KepuasanPelanggan*. Penerbit PT RinekaCipta, Jakarta.
- SuprayitnodanSukir.(2010). “*PengaruhDisiplinKerja,LingkunganKerjadanMotivasiKerjaterhadapKinerjaKaryawan*”.JurnalManajemenSumberDayaManusia.Volume2No.1.Hal23-34.UniversitasSlametRiyadi,Karanganyar.
- WidyatminidanLuqman Hakim.(2015).“*HubunganKepemimpinan, Kompensasi, danKompetensiTerhadapKinerjaPegawaiDinasKesehatan Kota Depok*”. JurnalEkonomiBisnis No.2 Vol.13. Hal 163-170.
- Wirawan.(2014).*EvaluasiKinerjaSumberDayaManusia:Teori,Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit SalembaEmpat,Jakarta.
- Wulan, Lucky.(2011). “*AnalisisPengaruhMotivasiKerja Dan Lingkungan Kerja terhadapKinerjaKaryawan. StudiPadaDinasPerindustrian danPerdagangan Kota Semarang*”. Skripsi Sumber Daya ManusiaUniversitasDiponegoro, Semarang.
- Zenger, J. danFolkman, J. (2013).*The Extraordinary Leader*.PenerbitMc. GrawHill Inc,New York.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Panca Noor Achmad Faqih
Alamat : Kp.Cikalagan RT02/011 Cileungsi, Kab_Bogor
Tempat tanggal lahir : Bogor 27 Juni 1995
Jenis kelamin : Laki-laki
Kebangsaan : Indonesia
Agama : Islam
No Hp : 0857-8178-7002

Pendidikan :

- Sekolah Dasar SDN Cileungsi 01
- Sekolah Menengah Pertama SMPN Cileungsi 01
- Sekolah Menengah Atas SMAN Cileungsi 01

Pengalaman Kerja :

- PT. Kharisma Propertindo Pratama : REA (Real Estate Advisor) divisi Marketing.
- PT. Matahari Departement Store : SPB.
- PT. Blue Rose Narado : Staff Office divisi Merchandise.
- Sekolah Bina Citra Mandiri : Staff Operator Sekolah SMK dan SMA.