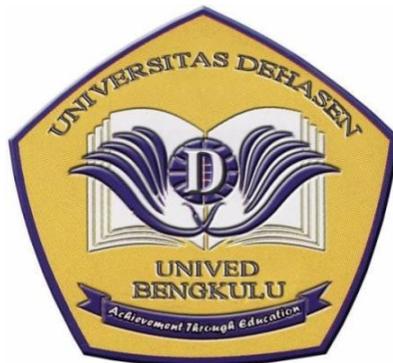


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAUR**



SKRIPSI

Oleh :

LIAS MAWATI
NPM : 19040038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAUR**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu**

OLEH

**LIAS MAWATI
NPM : 19040038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAUR**

SKRIPSI

OLEH

LIAS MAWATI
NPM : 19040038

Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

IDA ANGGRIANI, S.H, S.E, M.M
NIDN. 0216066801

YUDI IRAWAN ABL, S.E, M.M
NIDN. 0208018903

Bengkulu, 10 Juni 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. E. AHMAD SOLEH, SE., M.Si
NIDN. 0201128101

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAUR**

SKRIPSI

OLEH

LIAS MAWATI
NPM : 19040038

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 10 Juni 2023
Dan dinyatakan lulus

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua

Sekretaris

IDA ANGGRIANI, S.H, S.E, M.M
NIDN. 0216066801

YUDI IRAWAN ABI, S.E, M.M
NIDN. 0208018903

Anggota

Anggota

Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

TITO IRWANTO, S.E., M.M.
NIDN. 0203078901

Bengkulu, 10 Juni 2023
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Dr. SUWARNI, S. Kom., M.M.
NIDN. 0211047001

MOTTO :

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.
Tidak ada kemudahan tanpa do’a”
(Ridwan Kamil)

Kupersembahkan kepada :

Suamiku tercinta Ilal, yang selalu memberikan semangat dan doanya untuk keberhasilanku meraih cita-cita

Ayahnda Kamin dan Ibunda Reniah tercinta yang telah membesarkan dan mendidikku dengan perjuangan dan doanya

Ayahnda mertuaku Basrah dan Ibunda Romla yang memberikan semangat dan doanya

Anakku tercinta :

1. Sispi Angres Sari, Amd, Keb.
2. Dwita Aprilia, SE
3. Kitren
4. Farid Antoni

yang membuatku selalu bersemangat

Anak menantuku tercinta, Alimarta, S.Pd.I dan Murdianto

- Cucuku :
1. Frans Mandala Pratama
 2. Adrian Pradipta Harahap
 3. Alicia Harahap

Teman-temanku seperjuangan dalam suka dan duka
Almamaterku tercinta, Universitas Dehasen Bengkulu

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DPRD SECRETARIAT
KAUR DISTRICT**

by

Lias Mawati ¹⁾
Ida Anggriani, Yudi Irawan Abi ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at the Kaur District DPRD Secretariat, to determine the effect of leadership on employee performance at the Kaur District DPRD, and to determine the effect of the work environment and leadership on employee performance at the Kaur District DPRD Secretariat. The method of collecting data in this study is using a questionnaire and the method of analysis is multiple linear regression.

Based on the results of the study, it was found that the work environment had a significant effect on employee performance at the Kaur Regency DPRD Secretariat because the significance value was $0.000 < 0.05$. Leadership has a significant effect on employee performance at the Kaur Regency DPRD Secretariat because its significance value is $0.016 < 0.05$. The work environment and leadership simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance at the Kaur Regency DPRD Secretariat because the significance value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Leadership, Employee Performance

- 1) Student
- 2) Supervisor

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAUR

Oleh

Lias Mawati ¹⁾

Ida Anggriani, Yudi Irawan Abi ²⁾

RINGKASAN

Kinerja yang baik merupakan hal yang sangat penting pada Sekretariat DPRD, dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan aparatur dalam menjalankan tugasnya dalam melayani perangkat daerah sehingga kinerja pegawai akan terwujud untuk itu diperlukan pimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku para pegawainya serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat menciptakan kenyamanan dan membangkitkan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan metode analisisnya adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur karena nilai signifikansinya $0,016 < 0,05$. Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja

1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)

2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, taufik hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan baik secara moral maupun materil. Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Suwarni, S. Kom., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Ibu Ida Anggriani, S.H., S.E., MM. selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Yudi Irawan Abi, S.E., MM. selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Kastilon Sirad, S.Sos., Selaku Sekretaris Daerah Kabupaten kaur beserta stafnya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
7. Seluruh Staf Karyawan/ti Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya

8. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penyusun menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dan penulis akan menerima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk penulisan skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Aamiin Yarobbal ‘alamin..

Bengkulu, 10 Juni 2023

Penulis



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN KAUR**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Lias Mawati
NPM : 19040038
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi ini terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila di kelak kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti yang meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 10 Juni 2023
Yang menyatakan,

Lias Mawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja	8
2.1.2 Kemimpinan.....	12
2.1.3 Kinerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Analisis	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional	30
3.3 Metode Pengambilan Sampel	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Metode Analisis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur	36
4.1.2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur.....	38
4.1.3 Karakteristik Responden	55
4.1.4 Uji Validitas.....	56
4.1.5 Uji Reliabilitas.....	59
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.1.7 Koefisien Determinasi (R Square).....	62
4.1.8 Uji Parsial (Uji t)	63
4.1.9 Uji Simultan (Uji F)	64
4.2 Pembahasan.....	65
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur	65
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur.....	66
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur	68

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Likert.....	31
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	57
Tabel 6. Uji Validitas Kepemimpinan (X2)	58
Tabel 7. Uji Validitas Kinerja (Y)	59
Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kinerja	60
Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda	61
Tabel 10. Hasil Koefisien determinasi	63
Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)	65
Tabel 13. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	28
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem pemerintahan yang baik atau *good governance* merupakan komitmen bersama seluruh penyelenggara pemerintah dan berbagai kegagalan kebijakan ataupun program pemerintah, menimbulkan keprihatinan masyarakat. Bentuk keprihatinan tersebut kemudian diwujudkan dalam wujud inisiatif untuk memahami bagaimana proses kebijakan/program sesungguhnya berjalan. Akan tetapi kenyataan persoalan pemerintahan tidak semudah yang dibayangkan.

Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesional dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Untuk menghindari masalah yang akan muncul dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pelayanan pada masyarakat, maka diperlukan pimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku para pegawainya atau bawahannya, sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai mereka dapat

membantu dan menyelesaikan tugas yang dilakukan bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam era reformasi sekarang ini, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemerintah di Indonesia, khususnya pemerintahan daerah adalah bagaimana kemudian dapat menampilkan aparatur pemerintahan yang sifatnya profesional, memiliki etos kerja dan fungsinya, dan memenuhi aspirasi masyarakat agar terbebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2015:105) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2015: 184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menimbulkan kenyamanan dan dapat membangkitkan semangat dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai dapat tercipta melalui kondisi atau suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, terjalinnya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja termasuk atasan dan bawahan serta didukung oleh tersedianya fasilitas bekerja yang memadai yang ada di lingkungan tempat bekerja. Nitisemito (2015:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas bekerja.

Selain lingkungan kerja, faktor kepemimpinan turut mempengaruhi kinerja yang baik. Dimana kepemimpinan ini merupakan suatu cara atau aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan yang dapat mengarahkan, mendorong, mempengaruhi pegawai yang dipimpinnya agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan organisasi yang dipimpinnya. Martoyo (2017:175) mengemukakan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk, sedangkan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Kemudian menurut Hasibuan (2016:43), pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut Kartono (2017:159) indikator dari kepemimpinan adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosional.

Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur merupakan salah satu unit kerja lingkup pemerintah daerah kabupaten yang mempunyai fungsi menyelenggarakan pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, secara implisit dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dan jajarannya sehingga tercipta peningkatan kualitas peran dan fungsi Sekretaris dan dewan beserta jajarannya sebagai

mediator maupun fasilitator akan sangat mendukung optimalisasi efektifitas dan efisiensi peran dan fungsi DPRD Kabupaten Kaur dalam rangka implementasi Tri Fungsi DPRD yaitu fungsi dari legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan.

Peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan aparatur dalam menjalankan tugasnya dalam melayani perangkat daerah sehingga kinerja pegawai akan terwujud. Kinerja yang baik merupakan hal yang sangat penting pada pegawai Sekretariat DPRD, agar setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam peningkatan kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Kaur, Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur harus memperhatikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih ditemui pegawai yang kurang konsentrasi dalam melaksanakan aktivitas, sering mengobrol dengan rekan kerja lainnya, hal lain juga terlihat dari kebisingan saat bekerja yang disebabkan karena saling adu pendapat atau berargumentasi antara sesama pegawai maupun sesama anggota dewan, selain itu pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung

memberikan tugas tanpa penjelasan terlebih dahulu, serta kurang tegasnya pimpinan dalam menegur bawahan yang kurang disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur

1.4 Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur

2. Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur

Memberikan masukan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur

3. Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber rujukan atau referensi bagi pihak lain yang membutuhkan untuk penelitian yang sama dengan penulis.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus terhadap permasalahan yang diajukan maka batasan masalah penelitian ini dibatasi pada hal yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015:159) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas bekerja. Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2017:159) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan,

tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional. Indikator kinerja menurut Bangun (2012:233) yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

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

Pada lingkungan sumber daya manusia saat ini, lingkungan kerja dapat di desain untuk menciptakan hubungan kerja yang meningkat. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi pekerja. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan kerjanya dan dapat mempengaruhi dirinya dan dalam menjalankan tugasnya, baik itu yang berhubungan dengan kebendaan atau fisik maupun yang berhubungan dengan manusia. Lingkungan kerja yang diharapkan adalah yang

aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari macam ancaman, dan gangguan yang menghambat kerja pekerja.

Munandar (2010: 133) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang khususnya berupa hubungan kerja yang baik, dapat menjadikan suatu cara pemenuhan kebutuhan pekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan yaitu lingkungan kerja dimana segala aktivitas kegiatan organisasi yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan dan lain sebagainya. Indikatornya adalah:

- 1) Perlengkapan kerja yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik dan sebagainya.
- 2) Pelayanan kepada pegawai ataupun penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil
- 3) Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- 4) Hubungan personal yang meliputi kerja sama antar pegawai dan atasan

Menurut Nitisemito (2015: 184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana pegawai bekerja. Dengan

demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

Nitisemito (2015:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1. Suasana Kerja

Di dunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting, Bagaimanapun bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat. Penilaian kinerja tidak hanya melalui kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuannya bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan biasanya dapat mentolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

3. Tersedianya fasilitas bekerja

Untuk bisa menciptakan pegawai yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, memutasi pegawai ke bagian atau divisi baru atau bahkan memberhentikan pegawai yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Mangkunegara (2015:105) mengatakan bahwa kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja.

a. Kondisi Fisik Kerja

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

Disamping masalah parkir, lokasi, ruang kantor, masalah rancangan ruang kerja perlu diperhatikan, dirancang, dan diteliti secara luas tentang faktor-faktor lingkungan yang spesifik, antara lain mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur, dan kelembapan.

b. Kondisi Psikologis Kerja

Kondisi psikologis kerja yang dimaksud adalah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan pekerjaan yang monoton atau aktivitas yang tidak disukai.

c. Kondisi Temporer Kerja

Kondisi temporer kerja yang dimaksud adalah peraturan lama jam kerja, waktu istirahat kerja, dan perubahan pergantian (*shift*) kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014:59) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik : peralatan kerja yang memadai, fasilitas.
2. Lingkungan kerja non fisik : hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama karyawan

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan ujung tombak dari seluruh organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan roda organisasinya, ini dikarenakan setiap organisasi membutuhkan seseorang yang merupakan motor penggerak organisasi yang mengatur segala aktivitas yang terjadi dalam organisasi yang pada dasarnya memiliki banyak pegawai yang

bekerja didalamnya. Dalam kompleksitas masyarakat, manusia harus hidup bersama dan bekerja sama dalam suasana yang tertib dan terbimbing oleh seorang pemimpin dan tidak hidup menyendiri. Dalam upaya mencapai tujuan bersama dan untuk mempertahankan hidup bersama, diperlukan kerja kooperatif yang perlu dipandu oleh pemimpin. Selain ketertiban yang perlu kita perhatikan adalah panutan. Suatu komunitas memerlukan panutan, yakni sosok yang dianut yang dianggap mampu mengayomi dan melindungi mereka serta bisa diandalkan untuk berdiplomasi dengan komunitas lain (Kartono, 2017:2).

Sebelum memahami lebih jauh mengenai kepemimpinan ada baiknya diketahui pengertian pemimpin terlebih dahulu, dimana diartikan pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Winardi, 2016:2).

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-

sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan (Kartono, 2017:181).

Kemudian Martoyo (2017:175) mengemukakan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk, sedangkan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kemudian menurut Hasibuan (2016:43), pemimpin adalah Seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

Setelah mengetahui apa itu yang dinamakan pemimpin maka selanjutnya adalah pengertian kepemimpinan, dimana pengaruh kepemimpinan pemimpin terhadap setiap organisasi akan sangat kuat, dan organisasi akan tergantung pada bagaimana pemimpin memimpin organisasi dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditentukan.

Wahjosumidjo (2015:17) mengatakan bahwa yang disebut dengan kepemimpinan adalah istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja

sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sedangkan Winardi (2016:47) mengungkapkan, kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Thoha (2010:9) mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan Ralph M. Stogdill dalam Sopiah (2018:108) mengenai riset dan teori kepemimpinan menyatakan bahwa jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberikan batasan tentang konsep tersebut." Beliau mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dan para anggota kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini, yaitu:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dan pemimpin. Anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
3. Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi. Menurut Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha untuk menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Sopiah (2018:112) mengemukakan bahwa kebanyakan kelompok yang efektif mempunyai suatu bentuk kepemimpinan bersama dimana satu orang (biasanya manajer atau pemimpin formal) melaksanakan fungsi tugas, sedangkan anggota kelompok lainnya melakukan tugas sosial. Spesialisasi kepemimpinan seperti ini terjadi karena seorang individu mungkin mempunyai tabiat atau ketrampilan untuk hanya memainkan satu peran atau karena seorang individu

memusatkan perhatian hanya pada satu peran sehingga mengorbankan peran lainnya misalnya, seorang manajer yang memusatkan perhatian pada fungsi tugas dapat memaksakan gagasannya dan mendorong kelompok untuk cepat mengambil keputusan. Sebaliknya, fungsi pembinaan kelompok mengharuskan individu tetap tanggap terhadap gagasan dan perasaan anggota kelompok. Seorang individu yang mampu melaksanakan kedua peran tersebut secara berhasil jelas akan menjadi seorang pemimpin yang sangat efektif.

Pandangan kedua mengenai perilaku kepemimpinan memusatkan perhatian terhadap gaya yang digunakan seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya. Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan. Manajer yang berorientasi pada tugas mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan secara memuaskan. Seorang manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan seperti ini lebih mementingkan terlaksananya tugas daripada perkembangan dan pertumbuhan bawahan. Manajer yang berorientasi pada karyawan berusaha untuk memotivasi daripada menyupervisi bawahan, mereka mendorong anggota kelompok untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan anggota kelompok ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh kepada mereka dan membina

hubungan yang akrab, penuh kepercayaan, dan penuh penghargaan dengan anggota kelompoknya.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan mencakup kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan dari pemimpin tersebut harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur, kebijaksanaan organisasi dan harapan serta perilaku rekan pada gilirannya faktor-faktor ini juga mempengaruhi pemimpin. Proses pengaruh tersebut bersifat timbal balik antara pemimpin dan anggota kelompok, saling mempengaruhi hingga mempengaruhi efektifitas kelompok secara keseluruhan.

Faktor yang harus dimiliki oleh pemimpin dalam kepemimpinannya yang efektif menurut Mcshane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014: 292) adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian (*Personality*), perhatian pemimpin atas masalah lahiriah tingkat tinggi (ramah, aktif berbicara, suka bergaul, dan tegas) dan kesadaran (berhati-hati, diandalkan, dan disiplin diri).
2. Konsep diri (*Self-concept*), keyakinan diri dan evaluasi diri positif pemimpin tentang keterampilan kepemimpinannya sendiri dan kemampuan untuk mencapai sasaran.
3. Rangsangan (*Drive*), motivasi dari dalam diri pemimpin untuk mengejar tujuan.
4. Kejujuran (*Integrity*), keadaan dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata-kata kedalam perbuatan.
5. Motivasi pimpinan (*Leadership motivation*), kebutuhan mensosialisasikan kekuasaan pemimpin untuk menyelesaikan tujuan tim atau organisasi.
6. Pengetahuan organisasi (*Knowledge of the business*), dan Pengetahuan yang jelas (*explicit knowledge*) pemimpin tentang lingkungan perusahaan yang memungkinkan pemimpin membuat keputusan intuitif.
7. Kemampuan kognitif dan pengaplikasiannya (*Cognitive and practical intelligence*), kemampuan kognitif pemimpin di atas rata-rata untuk memproses informasi (*cognitive intelligence*) dan kemampuan menyelesaikan masalah dunia nyata dengan menyesuaikan pada, membentuk, atau menseleksi lingkungan yang sesuai (*practical intelligence*).

8. Kemampuan mengatur emosi (*Emotional intelligence*), kemampuan pemimpin memonitor emosinya sendiri atau orang lain, mendiskriminasi di antara mereka, dan menggunakan informasi membimbing pemikiran dan tindakan mereka.

Menurut Kartono (2017:159), indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Menurut Rivai (2012:53) indikator kepemimpinan adalah :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Agresif dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

2.1.3 Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja

dan keuntungan perusahaan/organisasi. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri (2012:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Mangkunegara (2015:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan kinerja menurut Hasibuan

(2016:160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

As'ad (2014:47) berpendapat bahwa *job performance* (kinerja) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dikerjakan sesuai dengan peraturan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Bangun (2012:233) menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator berikut ini :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat menegrjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki kualitas standar tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan dan penggunaan hasil produksi, sehingga ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

Simamora (2016:339) berpendapat bahwa kinerja atau performance mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja menurut Simamora (2016:338):

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja menurut Simamora (2016:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan khusus penilai kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni Simamora (2016:343):

1. Tujuan Evaluasi (*evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat. Simamora (2016:345) menyatakan bahwa pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit pay*, bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

2. Tujuan Pengembangan (*development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir (Simamora, 2016:346). Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta

penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mengukuhkan dan menopang kinerja
- b. Meningkatkan kinerja
- c. Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
- d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

Mathis dan Jackson (2016:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiyono (2014:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Pengetahuan pekerjaan
- d. Kerjasama Tim
- e. Kreatifitas
- f. Inovasi
- g. Inisiatif

2.2 Penelitian Terdahulu

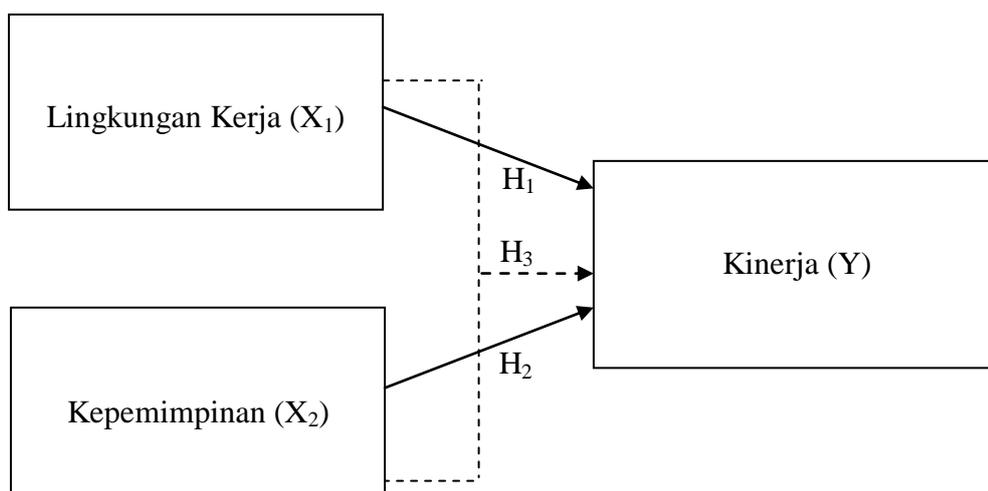
Penelitian M. Yazim Maulana yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara berjumlah 132 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2.3 Kerangka Analisis

Kerangka analisis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis



—————► Menunjukkan hubungan secara parsial/masing-masing

-----► Menunjukkan hubungan secara simultan/bersama-sama

Dari kerangka analisis tersebut diatas peneliti ingin menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten. Variabel pengaruhnya adalah lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sedangkan variabel terpengaruhnya adalah kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap permasalahan yang ada sebelum dilakukan penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten.
2. Diduga ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten
3. Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

- a. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur.
- b. Kepemimpinan adalah suatu cara atau keseluruhan aktivitas pimpinan untuk mempengaruhi pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur.
- c. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti, menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur berjumlah 44 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu suatu metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Karena metode pengambilan sampelnya menggunakan metode sensus maka jumlah sampelnya adalah 44 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan bantuan daftar pertanyaan untuk memperoleh jawaban dari responden yaitu PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kaur. Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala likert yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Skala Likert

NO	Pilihan Jawaban	Skala/bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Cukup Setuju (CS)	3

4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2014:133

3.5 Metode Analisis

Metode analisis penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan uji validitas. Apabila seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validasi adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner valid. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/obyek yang sama. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai menunjukkan *Alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

3. Regresi Linear berganda

Untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen digunakan regresi linear berganda.

Rumus persamaan regresi linear berganda (Sugiyono, 2014:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta/tetap

X₁ : lingkungan kerja

X₂ : Kepemimpinan

b₁, b₂, : Koefisien Regresi Berganda

e : error

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (lingkungan kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja) digunakan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan Uji t.

a. Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel pengaruh secara parsial atau masing-masing mempengaruhi variabel terpengaruh digunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Rumusan hipotesis :

H_0 : $b_i = 0$, artinya variabel independen/pengaruh bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen/terpengaruh.

H_a : $b_i \neq 0$, artinya variabel independen/pengaruh merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen/terpengaruh.

Kriteria hipotesisnya :

1. Jika probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen/pengaruh terhadap variabel dependen/terpengaruh.
2. Jika probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak artinya artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen/pengaruh terhadap variabel dependen/terpengaruh.

b. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel pengaruh secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terpengaruh digunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat