

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi organisasi bisnis. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan oprasionalnya, tidak terlepas dari kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kinerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Untuk dapat *survey* perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari *attitude* dalam bekerja. Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan keryawannya dapat terpenuhi, sehingga kinerja karyawan dapat terjaga. Kinerja sangat berhubungan bagi kelapngsungan kegiatan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan bukanlah perkara mudah sebab karakter karyawan yang heterogen dan dinamis cukupkali menyulitkan perusahaan dalam mengatur dan mengarahkan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Bila tidak diatur secara tepat, hal itu dapat berhubungan pada rendahnya kinerja karyawan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dituntut agar lebih cermat dan teliti dalam menilai perkembangan masing-masing karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Sehingga perusahaan dapat menentukan sebab musabab rendahnya kinerja karyawan sekaligus menemukan jalan keluar yang konstruktif. Berikut ini hasil observasi awal yang dilakukan pada 20 orang karyawan di SMK Malaka Jakarta mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di SMK Malaka dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil pra survey faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
Gaji dan reward	10	25
Budaya organisasi	1	2,5
Gaya kepemimpinan	11	27,5
Beban kerja	1	2,5
Lingkungan kerja	17	42,5
Jumlah	40	100

Sumber : SMK MALAKA (2020)

memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu : pelaksanaan tugas, memberi dukungan mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberikan petunjuk. Di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Malaka. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan PT setelah berdiskusi. Pegawai pun membuat keputusan-keputusan sendiri tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, namun pekerjaan yang diberikan sangat banyak sehingga karyawan kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada para karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Malaka untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pimpinan memberikan berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batasan-batasan dan prosedur yang sudah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para pegawai merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Gaya kepemimpinan general manager di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka sudah cukup baik. General manager selalu mendiskusikan kegiatan-kegiatan perusahaan yang ada, telah membuat langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok, pemimpin berusaha memahami para pegawai untuk menyampaikan instruksi dan pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Selain kinerja yang rendah, fasilitas yang menunjang kinerja juga kurang memadai.

Faktor lingkungan kerja juga berperan dalam pencapaian kinerja dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif sebagai persyaratan peningkatan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat berhubungan buruk pada performance karyawan, untuk itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan sesuai kompetensinya, sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan perusahaan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan dimana jika keadaan atau situasi disekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Karyawan akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan

merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berhubungan dengan kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang buruk maka semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang.

Apabila lingkungan yang ada didalam organisasi baik, maka ada kemungkinan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila hal tersebut didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis dalam wujud penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka.

1.2 Masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Berdasarkan identifikasi masalah belum tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang belum maksimal
2. Fasilitas lingkungan kerja yang belum lengkap
3. Kurangnya peningkatan kinerja karyawan
4. Bagaimanakah evaluasi terhadap gaya kepemimpinan pada SMK Malaka

5. Apakah karyawan yang bekerja dapat menerima gaya kepemimpinan pada SMK Malaka

1.2.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah oleh penelitian dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak terlalu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai.

Penelitian ini terfokus di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka yang beralamatkan di Jakarta, karena dalam perusahaan ini karyawan mengalami kurang meningkatnya kinerja karyawan. Maka dari itu, dengan adanya kasus tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka, tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian diatas, maka penulis membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sekolah menengah kejuruan Malaka?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Malaka?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Malaka

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Malaka.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Malaka.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Malaka

1.3.2. Manfaat Penelitian

Melalui kegiatan penelitian ini, penulis berharap akan mendapatkan beberapa manfaat dan kegunaan. Adapun manfaat dan kegunaannya diantaranya :

1. Bagi penulis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, menambah wawasan, dan pemahaman mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan adalah dapat dijadikan sebagai referensi mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berlaku di perusahaan dan serta apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan

3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan untuk diimplementasikan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang penelitian yang sama yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada umumnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu informasi yang berguna bagi masyarakat terutama tentang kompensasi dan kaitannya terhadap kinerja.

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan dan pemecahan masalah ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut (Usman 2015). Dalam penelitian ini hipotesisnya yaitu sebagai berikut :

1. Diduga terdapat gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Malaka.

2. Diduga terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Malaka.
3. Diduga terdapat gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Malaka.

1.5. Sistematika Penelitian

Untuk dapat memberikan gambaran skripsi ini dibuat dalam lima bab sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, Perumusan Masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematis penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian-bagian yang mengurai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang model yang dipakai secara terperinci (sumber data, variable, teknik pengumpulan data, analisa data, serta cara penafsirannya).

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah dan perkembangan suatu organisasi, usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Pada bab ini berisikan data hasil penelitian yang berhubungan dengan judul tugas akhir dan berisi jawaban dari perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen

Fahmi (2012) menjelaskan pengertian Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal senada juga diulas Hasibuan (2012) menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari lima unsur, yaitu metode, materials, machines dan market.

Penjelasan lain yang ditetapkan oleh Terry dan Rue (2012) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaan adalah “managing”pengelolaan-, sedang pelaksanaannya sebut manager atau pengelola.

Fungsi dari manajemen menurut Terry dan Rue (2019) adalah :

1. **Planning:** menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa saja yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. **Organizing:** mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan itu.
3. **Staffing:** menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan latihan dan pengembangan tenaga kerja.
4. **Motivating:** mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan.

5. Controlling: mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab, penyimpangan dan mengambil tindak-tindakan korektif.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen merupakan kerjasama dengan orang-orang untuk menentukan, dan mencapai tujuan- tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Terkait bahasan manajemen sumber daya manusia, Fajar dan Heru (2010) adalah manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Ahli lain yaitu Setiawan (2012) mengatakan berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan pelaksanaan dan pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya. Apabila kedua kata tersebut digabungkan, maka manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Sutrisno (2010) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Setiawan (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategi dan koheran untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Setiawan (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia Sunyoto (2012) manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penayutupaduan sumber

daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut House et Al. (1999) dalam yukl (2005) gaya kepemimpinan adalah Kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi epektifitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Mulyadi dan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan startegi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah meenjadi komitmen bersama.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan Reiz (1981) yang dikutip Fattah (1996), mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, diantaranya adalah:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pimpinan Manajer yang berhasil banyak dibuktikan dari pribadi yang memenuhi, pengalaman yang bermanfaat serta harapan yang merupakan visi dari perjuangannya. Dari kepribadian, pengalaman dan harapan akan sangat mempengaruhi gaya yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan.
2. Harapan dan perilaku atasan Gaya pimpinan yang disetujui atasan manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer, contoh : seorang atasan kadang-kadang nyata menyukai gaya yang berorientasi pada tugas, maka manajer harus menyukainya.
3. Karakteristik, harapan perilaku bawahan Bawahan memainkan peran penting dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer karena mereka atau bawahan sebagai orang yang diperlukan untuk mempengaruhi. Tanggapan bawahan terhadap kepemimpinan berperan penting bagi keberhasilan manajer. Karakteristik bawahan, harapan dan perilaku ketiga-tiganya sebagai masukan bagi keberhasilan manajer.
4. Persyaratan tugas Persyaratan dalam bentuk cara kerja bagi bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan, misalnya: pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat seperti penerapan atau ciri pemberian data dalam bentuk data komputer menuntut suatu gaya yang lebih berorientasi pada tugas.
5. Kultur dan kebijakan organisasi. Kultur organisasi membentuk pemimpin dan harapan bawahan. Kebijakan organisasi Juga mempengaruhi gaya kepemimpinan. Contoh: dalam organisasi dimana iklim dan kebijakannya mendorong tanggung jawab ketat untuk pengeluaran dan hasil.
6. Harapan dan perilaku rekan. Rekan manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan dalam organisasi, memperoleh masukan yang bermanfaat dapat mempengaruhi efektivitas tindakan manajer.

2.2.3. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Siagian (2002) menyatakan bahwa terdapat lima gaya kepemimpinan yaitu:

1. Tipe Pemimpin yang Otokratik
Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang menganggap Organisasi adalah milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi menganggap bahwa sebagai alat mata-mata, tidak mau menerima

kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dan dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan approach yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2. Tipe Pemimpin yang Militeristik

Seorang pemimpin yang militeristik berbeda dengan seorang pemimpin moderen. seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada perintah yang Sering dipergunakan..
- 2) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- 3) Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe Pemimpin yang paternalistik

- 1) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersikap selalu melindungi.
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan atau inisiatif.
- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- 5) Sering bersikap mau tahu.

4. Tipe Pemimpin yang Kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sikap yang positif.

5. Tipe Pemimpin yang Demokratif

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi moderen karena:

- 1) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- 2) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
- 3) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

- 4) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai pemimpin

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2012) adalah segala sesuatu yang ada Disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut komarudin (2011) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Ahyari (2010) juga mengatakan bahwa adanya perbedaan tentang lingkungan kerja dan kondisi kerja yang oleh beberapa kelompok diartikan sama, lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja dan kondisi kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan dapat Mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ahyari (2010) mengatakan bahwa kondisi kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Keadaan kondisi kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu karyawan yang lebih besar sehingga tidak dapat mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal dan efisien.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Nitisemito (2012), yang dapat mempengaruhi

Terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- 1 Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Ahyari (2010) penerangan adalah cukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruangan masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan atau cahaya sangat

besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat memperlambat karyawan melakukan pekerjaannya sehingga banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan sirkulasi udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan, tetapi jika sirkulasi udaranya kurang, maka akan menimbulkan rasa pengap sehingga dapat menimbulkan rasa lelah. Rasa lelah inilah yang dapat digunakan perusahaan untuk pengaturan sirkulasi udara bisa dengan cara pemasangan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin pemasangan Air conditioning (AC) atau pemasangan hwningtiifer.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan bahkan dapat menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Dalam melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien.

4. Pewarnaan di tempat kerja

Pewarna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Hal ini dikarenakan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Nitisemito (2012) mengatakan bahwa komposisi warna ini perlu diperhatikan. Hal ini karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu

pandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandang.

5. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu serta tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

6. Keamanan di tempat kerja

Ahyari (2010) menyatakan dengan keamanan kerja yang cukup memadai dalam perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan atas milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dan keamanan tempat kerja. Ketidaksamaan karyawan dapat menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan ini akan menyebabkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan ini akan menyebabkan konsentrasi mereka dalam bekerja akan terganggu akibat dari ketidaksamaan tersebut, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka.

7. Kebersihan di tempat bekerja

Nitisemito (2012) menyatakan bahwa perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang, rasa senang ini akan dapat membuat karyawan lebih terpacu dalam meningkatkan kinerjanya.

2.3.3. Dimensi Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung

maupun tidak langsung. Sarwono (2015) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja,kebisingan,kepadatan,dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sarwono (2015) peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi Dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu Menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula perestasi kerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar Tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi semua, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Robbins (2012) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Suhu

Suhu adalah suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerjadisuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan semar-semar akan menyebabkan ketegangan Pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelebihan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2012) terdiri atas:

a. Ukuran ruang kerja

Ruang Kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin

berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c .Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan Pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatkan privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja Non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisematio (2011) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut Mangkunegara (2012), untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka hubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana

yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataan banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Suwanto dan Priansa (2013) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Masih dalam Suwatno dan Priansa (2013) menyatakan bahwa performance is output derivens from process, human otherwise. Artinya kinerja merupakan hasil

dari suatu proses yang dilakukan manusia. Fahmi (2012) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan karena selama periode waktu. Mangkunegara (2013) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Raharjo (2013) kinerja (performance) yang dikutip dari Bernardin dan Russel didefinisikan sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periods* yang diterjemahkan sebagai catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Berbeda dengan Bernardin dan Russel dalam Keban (2012) mengartikan kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

2.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok (Marwansyah, 2012). Selanjutnya Marwansyah (2012) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manager, dan mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir, sehingga pegawai dapat selalu menyesuaikan diri dengan tujuan dinamika organisasi.

Dengan digunakan penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan seobyektif mungkin dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan yang dikutip oleh.

Mangkunegara (2011:67-68) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ dirata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai organisasi (tujuan kerja).
3. Sikap mental. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai (2013):

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.4.4. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Siti Alfajar dan Tri Heru (2010), mengatakan dimensi-dimensi kinerja yang di evaluasi oleh anggota tim mencakup:

1. Kehadiran dan ketepatan waktu
2. Kemampuan antar personal
3. Sikap mendukung kelompok
4. Perencanaan dan koordinasi

Tika (2014) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Priode waktu tertentu.

Standar kinerja dirumuskan sebagai tolak ukur untuk mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan dan kaitannya dengan dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar itu dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin, serta output non rutin (ekstra)
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tindaknya meliputi intruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Mathis dan Jackshon (2012), dimensi kinerja karyawan antara

lain:

1. Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Berdasarkan pengertian diatas menurut para ahli dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Dengan dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama (Mathis dan Jackson,2012).

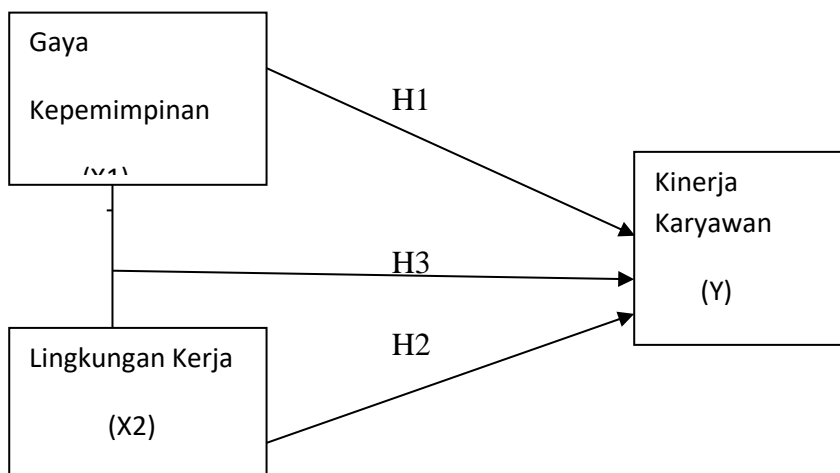
2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah, pemiimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

2.6. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pembahasan pustaka diatas, maka konstalasi dalam penelitian ini yaitu variabel independen diantaranya biaya promosi, dan biaya distribusi. Kemudian sebagai variabel dependen adalah volume penjualan.

Kerangka berfikir 2.1



Sumber: Pengolahan data sendiri (2020)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variable

Supranto dan Limakrisna (2013:45), berdasarkan jenis variable di dalam hubungan antar variable, dalam penelitian ini dibedakan menjadi variable bebas (independent variable) diberi simbol X, yaitu variable yang mempengaruhi variable lain yang disebut variable lain yang disebut variable terikat (dependent variable) diberi simbol Y. Berdasarkan jumlah variable yang diteliti, menurut Supranto (2010:6) penelitian ini masuk pada kategori analisis multivariat (*multivariate analysis*). Salah satu metode analisis multivariat adalah dengan menggunakan perangkat analisis regresi linear berganda (multiple linear regression). Variable bebas pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variable terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar Generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu (Singarimbun, 2012). Konsep digunakan untuk lebih menjelaskan masalah yang ada. Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.
2. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi emosional para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas.
3. Kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Dengan dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama (Mathis dan Jackson, 2012).

Definisi oprasional variable penelitian merupakan penejelasan dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Agar responden dapat memberikan persepsi yang tepat pada masing-masing variable, terlebih dahulu diberi devinisi sebagai berikut:

TABEL

GAMBAR 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya kepemimpinan (variable X1)	1. tipe pemimpin yang otokratik	a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahaan	skala likert 5. sangat setuju 4. setuju 3. kurang setuju 2. tidak setuju 1. sangat tidak setuju
	2. tipe pemimpin yang Militeristik	e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosional	
lingkungan kerja (Variable X2)	1. lingkungan kerja fisik	a. Penerangan b. Suhu udara c. Saranadan prasarana d. Ruang gerak yang diperlukan	skala likert 5. sangat setuju 4. Setuju 3. Kurang setuju 2. tidak setuju 1. sangat tidak setuju
	2. lingkungan kerja non fisik	e. Kenyamanan bekerja f. Keamanan bekerja g. Hubungan dengan atasan	

		h. Hubungan antara karyawan Melakukan pekerjaan Sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku Mampu mencapai target yang ditentukan Mengambil tindakan Absensi Terbuka dalam masukan	
--	--	---	--

Kinerja karyawan (variable Y)	1. Kualitas kerja	Melakukan pekerjaan Sesuai dengan prosedur Atur yang berlaku	Skala likert 5= sangat setuju 4= setuju 3= kurang setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju
	2 Kuantitas kerja	Mampu mencapai target Yang ditentukan	
	3. ketepatan waktu	Mengambil tindakan	
	4. kehadiran	Absensi	
	5. kerja sama	Terbuka dalam masukan	

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka JAKARTA yang beralamatkan di Jl. Mawar Merah Raya no23 Pondok Kopi Jakarta Timur.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan, pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung. Dimana dari bulan juli sampai dengan Agustus sampai Oktober 2020.

3.3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primier dan data skunder, Menurut Sugiyono (2015) data primier merupakan data yang dikumpulkan dan olah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primier yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan dengan variable penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Suryani dan Hendriadi (2015) menyatakan bahwa data skunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai perusahaan, yaitu berupa profil Sekolah Menengah Kejuruan. Metode pengumpulan data skunder yang digunakan adalah metode dokumentasi

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Unar (2012), populasi adalah kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Penjelasan lebih lanjut mengenai populasi oleh Sekaran dan Bougie (2013) bahwa populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau berbagai hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Dari kedua pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah obyek maupun sobyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-masalah penelitian. Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka, sedangkan populasi sasaran adalah karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Malaka Jakarta 300 karyawan.

3.4.2. Sampel Penelitian

Arikunto (2012), menyatakan bahwa sample adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah Non Probability Sampling adalah: “teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample.” Teknik Non Probability Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan Teknik Purposive Sampling adalah sebagai berikut: “teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu.” Alasan pemilihan sample dengan menggunakan teknik teknik Purposive sampling adalah karena tidak semua sample memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan, oleh karena itu penulis memilih Teknik Purposive sampling dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sample yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini dipilih karena populasi dan sample yang diambil karakteristik tertentu. Karakteristik tersebut adalah karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka yang telah bekerja diatas 3 tahun dan yang sudah menjadi karyawan tetap di Sekolah Menengah Kejuruan Malaka.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai sumber berupa buku-buku seperti manajemen SDM dan Manajemen SDM dan manajemen, literatur lainnya Jurnal Manajemen dan Website.

2. Penelitian Lapangan (field Research)

Merupakan metode penelitian mengenai permasalahan yang ada secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan laporan tahunan perusahaan guna memperoleh data primer berupa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta data lainnya. Penelitian lapangan meliputi:

3. Kuesioner adalah proses memperoleh keterangan dengan cara mengisi daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik mengenai lingkungan kerja dan disiplin (independent), maupun kinerja (dependent). Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Jawaban responden diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.2. berikut ini:

Tabel 3.2

Pilihan Jawaban	Singkatan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, (2015: 107)

4. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab atau berkomunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerjadan kinerja karyawan.
5. Observasi yaitu, mengadakan peninjauan atau pengamatan langsung terhadap objek terhadap objek penelitian dalam hal ini perusahaan guna mendapat gambarannya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
6. Dokumentasi, yaitu bukti-bukti dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan penulis untuk dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data adalah cara pengolahan data yang terkumpul untuk kemudian dapat memberikan pembahasan hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengukur pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Arikunto (2013). Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Serta untuk menjawab permasalahan penelitian menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi berganda. Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan komputer. Program SPSS ver. 24.00 yaitu program komputer untuk menghitung nilai statistik.

3.6.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Supranto (2012), alat ukur dikatakan valid (sahih) kalau bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Timbangan yang rusak, pertanyaan yang tidak jelas merupakan alat ukur yang tidak sah (not valid). Supranto dan Limakrisna (2013), tipe validitas yang digunakan dalam uji validitas adalah validitas konstruk (validity construct) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Rumus korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus product-moment sebagai berikut

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- rb = Koefisien korelasi pearson antar item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.
- X = Skor item instrumen yang akan digunakan.
- Y = Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut
- n = Jumlah responden dalam uji Coba instrumen.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian corrected item total correlation. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas dimensinya adalah:

Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka butir atau variable tersebut valid.

Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir atau variable tersebut tidak valid, (Ghozali, 2011).

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Menurut Arikunto dalam Supranto dan Limakrisna, (2013) Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2011):

Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliable.

Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka tersebut tidak reliable.

3.6.2. Uji Asuransi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asuransi klasik. Asumsi model linear klasik adalah tidak terdapat normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan data terdistribusi secara normal. Ghozali, (2011).

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable Independen dan variable dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali,2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan normal probability Plot (P-P Plot). Suatu variable dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali,2011)

2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah metode Durbin Watson, jika ditemukan adanya autokorelasi maka spesifikasi mode regresi tersebut adalah salah. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara yang digunakan untuk menguji

autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW-Test).

Langkah pengujian adalah dengan membandingkan nilai Durbin Watson dengan nilai table, jika signifikan atau berada pada daerah autokorelasi positif maka terjadi kesalahan model. Jika $du < d < 4 - du$, maka keputusan adalah tidak terdapat autokorelasi, sehingga model regresi yang digunakan sudah benar dalam bentuk linear dan tidak dalam bentuk kuadrat atau lainnya.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinearitas. Salah satu cara Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat Tolerance dan VIF (variance Inflation Faktor). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah Multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno,2012).

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastiisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi (Priyatno,2012).

3.6.3. Analisis Deskriptif

Dalam hal ini digunakan untuk menyajikan data setiap variable secara sendiri-sendiri dan selanjutnya juga digunakan untuk mengukur gejala pusat yang mencakup median, modus, rerata dan ukuran penyebaran dengan menggunakan standar deviasi serta dilengkapi dengan tabel frekuensi.

3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Supranto (2012:101), regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat dipergunakan kalau masalah penelitian (research problem) melibatkan Satu variable tak bebas Y yang metrik yang dipengaruhi atau terkait dengan lebih dari satu variable bebas X yang metrik dan non metrik. Tujuan analisis ini untuk memperkirakan atau meramalkan nilai Y, kalau semua variable bebas X sudah diketahui nilainya, dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda yang dibentuk dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (least square method) Di samping itu juga untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variable bebas yang terdapat dalam persamaan. Model regresi linear berganda, dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

B0 = Parameter konstanta

B1,b2 = Parameter penduga

ϵ = Epsilon merupakan kesalahan

pengganggu (*disturbance's error*) yaitu kesalahan

yang pada perkiraan atau ramalan nilai Y

disebabkan oleh karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi Y.

3.6.5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (share) yang diberikan oleh variable independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan, yaitu dinyatakan presentase (%). (Supranto,2010).

3.6.6. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau Independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Langkah-langkah pengujiannya, sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
- 2) $H_0: \beta_i = 0$: Variable independen (X_i) tidak berpengaruh positif terhadap variable dependen (Y).
- 3) $H_a: \beta_i \neq 0$: Variable independen (X_i) berpengaruh positif terhadap variable dependen (Y).

Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0):

- 1) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
- 2) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel:
 - 1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti variable X_i tidak berpengaruh positif dengan variable Y
 - 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variable X_i berpengaruh positif dengan variable Y .

Cara menghitung menggunakan formula yang dijabarkan dibawah ini, dimana

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_e}$$

Keterangan :

β = Parameter yang diestimasi

B = Koefisien regresi

S_e = Standar error

2. Uji Simultan (UjiF)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian dijabarkan sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yakni :
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: Variable independen (X_1, X_2) tidak berpengaruh positif terhadap variable dependen (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$: Variable independen (X_1, X_2) berpengaruh positif terhadap variable dependen (Y)

1) Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0):

2) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a

3) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

4) Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel:

a. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Cara menghitung F_{hitung} :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k)}{(1-R^2)(n-k)}$$

dimana:

R^2 = Koefisien determinasi (korelasi berganda)

K = Banyaknya variable bebas

N = Banyaknya sampel

c. Menentukan nilai kritis (F-tabe) Dengan tingkat signifikansi adalah 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan degree of freedom (df) pembilang sebesar k-2 dan df untuk penyebut sebesar n-k dimana k adalah jumlah variable bebas dan n adalah jumlah sampel maka akan diperoleh nilai F-tabel.