

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SWADAYA  
PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul  
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
SMK MALAKA JAKARTA

Oleh :

Nama : Nyoman Widnyana

No. Mahasiswa : 17520034

Telah disetujui untuk diujikan

Jakarta, 30 Maret 2022

Dosen Pembimbing TeknisDosen Pembimbing Materi

Bambang Santosa, SE, MM, M.AK Drs. R. Supriasmono, MSIE

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Hastuti indra sari, SE, MM

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMISWADAYA

PERNYATAAN

Skripsi yang berjudul

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
SMK MALAKA JAKARTA”

Seluruh ini Skripsi ini hasil karya dan tanggung jawab penyusun sepenuhnya

Jakarta, Maret 2022

Penyusun

Nyoman Widnyana

iv

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SWADAYA

PENGESAHAN SKRIPSI

yang berjudul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

SMK MALAKA JAKARTA

Telah di pertahankan dihadapan sidang tim penguji Skripsi, pada

Hari:

Tanggal :

Waktu:

Oleh :

Nama : Nyoman Widnyana

No. Mahasiswa : 17520034

Tim Penguji Skripsi

Penguji 1:

Penguji 2:

Penguji 3:

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Hastuti Indra sari, SE, MM

iii

available online at:

<https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/cakrawala>

Ekonomi & Keuangan

Published by LPPM-STIE SWADAYA in collaboration  
with STIE SWADAYA Jakarta

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Study kasus pada SMK Malaka Jakarta)

Nyoman Widnyana<sup>1\*</sup>, Bambang Santosa<sup>2\*</sup>, Supriasmono<sup>3\*</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Jalan Jatiwaringin Raya No.36 Cipinang Melayu Kota Jakarta Timur 13620

Nyomanwidnyana24@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada SMK Malaka Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Metode riset yang akan dipakai adalah metode analisis deskriptif dengan menggunakan analisis regresi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/ pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK Malaka Jakarta. Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS ver. 24.00. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Malaka yang berjumlah 300 orang. Sample yang digunakan berdasarkan rumus slovin sebanyak 75 orang pada SMK Malaka Jakarta. Berdasarkan analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa H1 diduga Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada SMK MALAKA Jakarta, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $6,625 > t$  tabel  $1,993$  dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima ; H2 diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada SMK Malaka Jakarta , hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $T$  hitung  $7,223 > T$  tabel  $1,993$  dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima. Serta secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada SMK Malaka Jakarta dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel  $80,322 > 3,124$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  hipotesis ketiga (H3) diterima.

Kata kunci Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work environment partially and simultaneously on employee performance at SMK Malaka Jakarta. The approach used in this research is quantitative research and the strategy used in this research is associative strategy. The research method that will be used is descriptive analysis method using regression analysis, which is to find out how much contribution/influence of leadership style and work environment to employee performance at SMK Malaka Jakarta. In this study, data processing was carried out using SPSS ver. 24.00. The population in this study were all 300 employees of SMK Malacca. The sample used is based on the slovin formula as many as 75 people at SMK Malacca Jakarta. Based on the analysis and discussion shows that H1 is suspected of leadership style (X1) has a positive significant effect on employee performance (Y) at SMK MALAKA Jakarta, it can be seen that the significant value is  $0.000 < 0.05$  and the t-count value is  $6.625 > t$  table 1.993 thus the first hypothesis (H1) is accepted; H2 is suspected that the work environment has a significant positive influence on employee performance (Y) at SMK Malaka Jakarta, it can be seen that the significant value is  $0.000 < 0.05$  with a Tcount of  $7.223 > T$ table of 1.993, thus the second hypothesis (H2) is accepted. And simultaneously leadership style (X1) and work environment (X2) have a significant positive effect on employee performance (Y) at SMK Malaka Jakarta with  $F$ count  $> F$ table  $80.322 > 3.124$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The third hypothesis (H3) is accepted.

Keyword: leadership style and work environment, employee performance

## PENDAHULUAN

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

kelangsungan kegiatan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan bukanlah perkara mudah sebab karakter karyawan yang heterogen dan dinamis cukup kali 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.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, Menurut Sugiyono (2015) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan olah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan dengan variabel penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Suryani dan Hendriadi (2015) menyatakan bahwa data sekunder 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 sekunder yang digunakan adalah metode dokumentasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum uji validitas adalah alat untuk melihat atau mengukur apakah item pertanyaan yang dipergunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Terdapat berbagai macam konsep tentang validitas, dan di sini hanya akan dibahas validitas yang jamak dipergunakan dalam berbagai penelitian akademis. Suatu item pertanyaan dalam suatu kuesioner dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk (variabel) yang akan diteliti. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto (2012:63) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Secara teori untuk mengukur validitas item pertanyaan dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item butir pertanyaan dengan skor butir pertanyaan (Imam Ghozali, 2010:45).

Kriteria pengujian validitas:

Jika,  $r$  hitung (Corrected item-total correlation)  $>$   $r$  tabel = Valid  
 $r$  hitung (Corrected item-total correlation)  $<$   $r$  tabel = Tidak valid  
Berikut ini hasil perhitungan menggunakan program SPSS, terhadap item pertanyaan yang hasilnya seperti pada tabel di bawah ini.

Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (XI)

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X2)

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Uji Reliabilitas Variabel

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Uji Normalitas dengan Menggunakan Grafik P-P Plot

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Dalam penelitian ini juga digunakan uji normalitas data dengan menggunakan uji One Sample T- test Kolmogorov-Smirnov (KS). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ini adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka residual berdistribusi normal

Uji Normalitas dengan One Sample T-test K S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian One Sample T-test Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan nilai unstandardize residual pada Tabel di atas menghasilkan nilai Asymp. sig. (2-tailed) > 0,05 (signifikan pada  $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah lulus uji normalitas, artinya sampel data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients<sup>3</sup>

Dependent Variabel; Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1- Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel 4.12

Uji Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson

Model Summary<sup>b</sup>

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):

a. Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif

b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

c. Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Dari nilai output terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,813. Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

Bobot Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel lingkungan

kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 46,13%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 40,133% dan untuk responden yang memberikan penilaian kurang setuju ada sebanyak 12,8%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 0,93% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 4,31 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya lingkungan kerja pada SMK Malaka sudah baik.

#### Bobot Variabel Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel disiplin kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 56,80%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 31,73% dan untuk responden yang memberikan penilaian kurang setuju ada sebanyak 10,67%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 0,80% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 4,45 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya disiplin kerja pada SMK Malaka sudah baik.

#### Bobot Variabel Kinerja karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 39,07%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 40,93% dan untuk responden yang memberikan penilaian netral ada sebanyak 15,60%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 4,4% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden

terlihat nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya kinerja karyawan pada SMK Malaka sudah baik.

## Hasil Analisis Regresi

### Coefficients<sup>3</sup>

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e \quad Y = 2,118 + 0,453 X_1 + 0,540 X_2 + e$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Konstantan (a)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,118, artinya bahwa jika X1 dan X2 diabaikan (variabel independen = 0), maka nilai tingkat kinerja karyawan sebesar 2,118.

#### 2. Koefisien Regresi (P2) X1

Nilai koefisien regresi pada X1 sebesar 0,453 artinya pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan dari lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan diterima sebesar nilai koefisiennya 0,453 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

#### 3. Koefisien Regresi (B2) X2

Nilai koefisien regresi pada X2 sebesar 0,540 artinya pada variabel komitmen terdapat pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan dari komitmen akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan diterima sebesar nilai koefisiennya 0,540 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

## Hasil Uji Parsial (t-test)

### Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel di atas, maka dapat dilihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama dalam penelitian adalah lingkungan kerja, yaitu apakah memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $T_{hitung} 6,625 > T_{tabel} 1,993$ . Dengan demikian, hasil hipotesis pertama (H1) diterima.

b. Hipotesis kedua dalam penelitian adalah disiplin, yaitu apakah memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa disiplin mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $T_{hitung} 7,223 > T_{tabel} 1,993$ . Dengan demikian, hasil hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada model penelitian sebesar  $80,322 > 3,124$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya adalah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen berarti lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,466 yang berarti 46,6% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai R yang diperoleh sebesar 0,502 yang berarti 50,2% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai R yang diperoleh sebesar 0,691 yang berarti 69,1% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin, sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Thitung  $6,625 > T_{tabel} 1,993$ . Dengan demikian, hasil hipotesis pertama (H1) diterima.

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Thitung  $7,223 > T_{tabel} 1,993$ . Dengan demikian, hasil hipotesis kedua (H2) diterima.

Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $> F_{tabel}$  sebesar  $80,322 > 3,124$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hasil hipotesis ketiga (H3) diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Pimpinan disarankan untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama karyawan guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama karyawan agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah pengadaan refreshing bersama sebagai sarana mempererat tsilaturrahim di antara sesama karyawan sehingga karyawan merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan karyawan terlihat harmonis dan baik maka karyawan cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pimpinan disarankan untuk lebih tegas dalam menghadapi sikap karyawan yang dinilai kurang etis dalam bekerja. Pimpinan disarankan juga untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar lebih baik dan nyaman. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti pada variabel yang sama dengan periode yang berbeda dan memasukkan faktor lain yang mempunyai pengaruh ke dalam variabel penelitian, sehingga

dapat memungkinkan diambil kesimpulan yang lebih baik

## REFERENSI

- Ahyari Agus (2010) Dasar-Dasar Manajemen. Edisi I .Jilid Dua, Yogyakarta : BPF
- Algifari (2009) Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan. Nonparametrik. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF
- Arikunto, Suharsimi (2012) Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham (2012) Manajemen, Teori, Kasus dan Solusi, CV Alfabeta, Bandung
- Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaingan, UPP STIM. YKPN, Yogyakarta
- Ferry, George R. dan Rue (2012) Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2011) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Alwi (2012) Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi 4. Jakarta: Balai. Pustaka
- Hasibuan, Malayu SP. (2012) Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah, Bumi Aksara Jakarta
- Keban , Yeremias T. (2012) Pengukuran Kinerja. Yogyakarta : PPTM UGM.
- Komarudin (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Kappa Sigma. Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2011) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2012) Manajemen SDM Perusahaan, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2012) Manajemen SDM Perusahaan Edisi Revisi, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafrli (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marwansyah, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. (2012) Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena. Ilmu, Jakarta.
- Rahario. Joko (2013) Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Platinum, Jakarta
- Rivai, Veitzal (2013) Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2012) Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT Indeks. Keiompok Gramedia. Jakarta.
- Sarwono, Prawiharjo (2015) Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sedarmayanti (2011) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung

Sekaran, Uma dan Bougie (2013) Research Methods for Business: A skill. Building Approach. Edisi 5. New York: John wiley

Setiawan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Platinum, Jakarta

Siagian, Sondang P. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

Siagian. Sondang P. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Bumi Aksara. Jakarta

Singarimbun, Masri. (2012). Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES

Sugiyono (2015) Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung

Sujianto (2012) Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula, Prestasi. Pustaka, Jakarta

Sunyoto, Danang (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, Jakarta

Supranto, J. (2010) Statistik Teori dan Aplikasi. Jakarta: UI Pres

Supranto, J. dan Limakrisna (2013) Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis, Jakarta: Mitra Wacana Media

Suryani, Tatik dan Hendriadi (2015) Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta

Sutrisno, Edy (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenanda Media Group. Jakarta

Sutrisno, Edy (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenanda Media Group. Jakarta

Suwatno dan Doni Juni Priansa (2013) Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, CV Alfabeta, Bandung

Tika, Pabundu (2014) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,. Bumi Aksara. Jakarta

Umar, Husein (2012), Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada

Yahya, Yohannes (2006) Pengantar Manajemen, Graha Ilmu, Jakarta

#### NO Pernyataan R hitung R tabel KETERANGAN

- 1 Q10,4820,227 Valid
- 2 Q20,7670,227 Valid
- 3 Q30,5120,227 Valid
- 4 Q40,5030,227 Valid
- 5 Q50,5030,227 Valid
- 6 Q60,5970,227 Valid
- 7 Q70,4200,227 Valid

8Q80,5250,027 Valid

9Q90,7590,027 Valid

10Q100,5480,27 Valid

NoPernyataanRhitungRtabeiKeterangan

1Q10,4920,227Valid  
2Q20,4470,227Valid  
3Q30,6020,227Valid  
4Q40,5210,227Valid  
5Q50,4330,227Valid  
6Q60,5650,227Valid  
7Q70,4730,227Valid  
8Q80,5210,227Valid  
9Q90,5070,227Valid  
10Q100,3920,227Valid

NoPernyataanRhitungRtabeiKeterangan

1Q10,4080,227Valid  
2Q20,4530,227Valid  
3Q30,4130,227Valid  
4Q40,7080,227Valid  
5Q50,6550,227Valid  
6Q60,6510,227Valid  
7Q70,7130,227Valid  
8Q80,7440,227Valid  
9Q90,4410,227Valid  
10Q100,3110,227Valid

VariabelAlphaCronbach>/<TetapanKeterangan

Gaya kepemimpinan (X1)0,948>0,60Reliabel  
Lingkungan kerja (X2)0,807>0,60Reliabel  
Kinerja karyawan (Y)0,833>0,60Reliabel

LingkunganKerjaDisiplin KerjaKinerjaKaryawan

N757575  
NormalMean43,146744,453341,4667  
Parameters3,6Std. Deviation4,537214,150204,33507  
Most ExtremeAbsolute,149,137,112  
DifferencesPositive,149,117,112  
Negative-,149-,137-,092  
Kolmogorov-Smirnov Z1,2871,186,974  
Asymp. Sig. (2-tailed),073,120,299

ModelCollinearity Statistics

ToleranceVIF

(Constant)

1	Gaya Kepemimpinan	,838	1,193
	Lingkungan Kerja	,838	1,193

Model R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson  
1,831a,691,6822,444921,813

Pernyataan SSSKSTSSTSTotal Skor Bobot Rata-rata Bobot Penilaian

111068871402793,72
218013218003304,40
32201166003424,56
417512427003264,35
51851446003354,47
616011245003174,23
716014421003254,33
815512836003194,25
918012821003294,39
1020510821003344,45
Jumlah 1730120428814032364,31

Pernyataan SSSKSTSSTSTotal Skor Bobot Rata-rata Bobot Penilaian

12256036603274,36
22804821003494,65
32408021003414,55
42401006003464,61
59017639003054,07
62351009003444,59
72359612003434,57
82401006003464,61
92255639603264,35
1012013651003074,09
Jumlah 213095224012033344,45

Pernyataan SSSKSTSSTSTotal Skor Bobot Rata-rata Bobot Penilaian

120321294002212,95
219512012403314,41
32401006003464,61
41951366003374,49
52051286003394,52
612514442003114,15
713516421003204,27
89018036003064,08

918012821003294,39  
108096722202703,60  
Jumlah1465122835166031104,15

ModelUnstandardized CoefficientsStandardizedCoefficientsTSig.  
BStd. ErrorBeta  
(Constant)2,1183,457,613,542  
'l Gaya Kepemimpinan,453,068,4756,625,000  
Lingkungan Kerja,540,075,5177,223,000

ModelUnstandardized CoefficientsStandardizedCoefficientstSig.  
BStd. ErrorBeta  
(Constant)-2,1183,457-,613,542  
.1 Lingkungan Kerja,453,068,4756,625,000  
Disiplin Kerja,540,075,5177,223,000

ModelSum of SquaresdfMean SquareFSig.  
Regression960,2762480,13880,322,000<sup>b</sup>  
1 Residual430,391725,978  
Total1390,66774

ModelRR SquareAdjusted R SquareStd. Error of the Estimate  
1,683a,466,4593,18873

Model• RR SquareAdjusted R SquareStd. Error of the Estimate  
1,708a,502,4953,08064

ModelRR SquareAdjusted R SquareStd. Error of the Estimate  
1,831a,691,6822,44492

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA SMK MALAKA JAKARTA  
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana  
Ekonomi Jenjang Pendidikan Srata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Oleh :

Nama: Nyoman Widnyana

No. Mahasiswa: 17520034

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SWADAYA  
JAKARTA  
2022

## DAFTAR TABEL

### TabelHalaman

1.1Hasil Pra Survey Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan SMK Malaka .....	2
2.1Kerangka Berfikir .....	28
3.1 Operasional Variable Penelitian .....	30
3.2 Skala Likert .....	35
4.1Struktur Organisasi SMK Malaka .....	45
4.2Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.3Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia .....	49
4.4Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan .....	49
4.5Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pekerjaan .....	49
4.6Uji Validitas Variable Gaya Kepemimpinan .....	51
4.7Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja .....	51
4.8Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan .....	52
4.9Uji Reliabilitas Variable .....	53
4.10Uji Normalitas One Sample T-test Kolmogorov Smirnov .....	54
4.11Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	55
4.12Uji Autokorelasi dengan Uji Durbin Watson .....	57
4.13Bobot Variable Gaya Kepemimpinan .....	57
4.14Bobot Variable Lingkungan Kerja .....	58
4.15Bobot Variable Kinerja Karyawan .....	59
4.16Hasil Analisis Regresi .....	60
4.17Hasil Uji Parsial .....	61
4.18Hasil Uji F (Simultan) .....	62
4.19Hasil Koefisien Determinasi ( ) X1 Terhadap Y .....	63
4.20 Hasil Koefisien Determinasi ( ) X2 Terhadap Y .....	63
4.21Hasil Koefisien Determinasi ( ) X1 dan X2 terhadap Y .....	64

viii	
DAFTAR ISI	
HALAMAN	
LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAKSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii

## BAB IPENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Masalah .....	6
1.2.1.Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2.Pembatasan Masalah .....	6
1.2.3.Perumusan Masalah .....	7
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.3.1.Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2.Manfaat Penelitian .....	7
1.4.Hipotesis .....	8
1.5.Sistimatika Penelitian .....	8

## BAB IITINJAUAN PUSTAKA

2.1.Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.Pengertian Manajemen .....	10

### HALAMAN

2.1.2.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2.Gaya Kepemimpinan .....	12
2.2.1.Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	12
2.2.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	13
2.2.3.Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	14
2.3.Lingkungan Kerja .....	15
2.3.1.Pengertian Lingkungan Kerja .....	15
2.3.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	16
2.3.3.Dimensi Lingkungan Kerja .....	18
2.4.Kinerja Karyawan .....	23
2.4.1Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
2.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan .....	24

2.4.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	25
2.4.4.Dimensi Kinerja Karyawan .....	26
2.5.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja .....	28
Terhadap KinerjaKaryawan .....	28
2.6.Kerangka Berfikir .....	28

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Definisi Operasional Variable .....	29
3.2.Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.2.1.Tempat Penelitian .....	32
3.2.2.Waktu Penelitian .....	32
3.3.Metode Penelitian .....	32
3.4.Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
3.4.1.Populasi Penelitian .....	33

## HALAMAN

3.4.2.Sample Penelitian .....	33
3.5.Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6.Teknik Analisis Data .....	35
3.6.1.Uji Kualitas Data .....	36
3.6.2.Uji Asuransi Klasik .....	38
3.6.3.Analisis Deskriptif .....	39
3.6.4.Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
3.6.5.Analisis Koefisien Determinasi ( ) .....	40
3.6.6.Pengujian Hipotesis .....	41

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

4.1.Deskripsi Objek Penelitian .....	44
4.1.1.Sejarah Singkat perusahaan .....	44
4.1.2.Struktur Organisasi dan Penjelasan SMK Malaka .....	45
4.1.3.Visi dan Misi .....	46
4.2.Penyajian Data .....	47
4.2.1.Responden Jenis Kelamin .....	48
4.2.2.Responden Jenis Usia .....	49
4.2.3.Responden Status Usia .....	49
4.2.4.Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	49
4.3.Analisis Data Hasil Penelitian .....	50
4.3.1.1.Uji Validitas .....	50
4.3.1.2. Uji Reliabilitas .....	52
4.3.2.Pengujian Asumsi Klasik .....	53
4.3.2.1.Uji Normalitas .....	53
4.3.2.2.Uji Multikolinieritas .....	55
4.3.2.3.Uji Heteroskedastisitas .....	55

4.3.2.4.Uji Autokorelasi .....	56
4.3.4.Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	59
4.3.5.Pengujian Hipótesis .....	61
4.3.6.Análisis Koefisien Determinasi .....	63
4.4.Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
4.5.Masalah Yang Di Hadapi Dan Cara Penyelesaiannya .....	66
4.5.1.Masalah yang di hadapi .....	66
4.5.2.Cara Penyelesaiannya .....	66

## BAB V PENUTUP

5.1.Kesimpulan .....	67
5.2.Saran .....	67

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## LAMPIRAN

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Thitung  $6,625 > T_{tabel}$   $1,993$ . Dengan demikian, hasil hipotesis pertama (H1) diterima.

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Thitung  $7,223 > T_{tabel}$   $1,993$ . Dengan demikian, hasil hipotesis kedua (H2) diterima.

Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $> F_{tabel}$  sebesar  $80,322 > 3,124$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hasil hipotesis ketiga (H3) diterima.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Pimpinan disarankan untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama karyawan guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama karyawan agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah pengadaan refreshing bersama sebagai sarana mempererat tsilaturrahim di antara sesama karyawan sehingga karyawan merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan karyawan terlihat harmonis dan baik maka karyawan cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pimpinan disarankan untuk lebih tegas dalam menghadapi sikap karyawan yang dinilai kurang etis dalam bekerja. Pimpinan disarankan juga untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar lebih baik dan nyaman. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti pada variabel yang sama dengan periode yang berbeda dan memasukkan faktor lain yang mempunyai pengaruh ke dalam variabel penelitian, sehingga dapat memungkinkan diambil kesimpulan yang lebih baik

## BAB IV

### DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Deskripsi Objek Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah Singkat perusahaan

Dalam perjalanannya, dinamika pendidikan menuntut perusahaan melakukan banyak perusahaan serta mengambil beberapa langkah strategis. Perusahaan telah mengalami kemajuan yang signifikan dengan senantiasa memberikan hasil positif bagi para pemangku kepentingan maupun bagi masyarakat.

SMK Malaka mengalami berbagai perubahan dan perbaikan, baik dalam status perusahaan maupun kegiatan operasional 35 tahun keberadaannya di Indonesia. Kehadiran SMK Malaka yang kini telah memiliki 2 cabang di Jakarta. Bermula dari penjajahan bermula mencetuskan gagasan untuk mendirikan akademik teknik. Gagasan tersebut mendapat sambutan baik dari para cendekiawan teknik pada saat itu seperti bapak Prof. DR. Ir. R. Rooseno, ir prayoga selaku wakil Gubernur DKI Jakarta dan juga ir. Mucharam Surya MBA dari departemen pendidikan dan kebudayaan. Gagasan itu akhirnya menjadi suatu kenyataan dengan berdirinya dengan akademi teknik budi utomo (ATBU) dibawah naungan dan asuhan para badan pendiri maupun pengurus Yayasan Budi Utomo

Berdasarkan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 0286//0/1988 dan nomor 0287/1988 tanggal 18 juni 1988, maka ATBU terintegrasi menjadi institut Teknologi Budi Utomo (ITBU). Pada tanggal 29 januari 1980 dengan status terdaftar untuk tiga (3) jurusan yaitu : 1. Jurusan Teknik mesin, 2. Jurusan Teknik Elektro, Jurusan Teknik Sipil. Pada tahun 1998, 2002, 2008 memperoleh akreditasi B.

Untuk mengoptimalkan pendidikan SMK Malaka ke tingkat selanjutnya. Pada tahun 2010 SMK Malaka melakukan perubahan besar, dari sektor pendidikannya sampai guru dan karyawannya ditingkat kualitasnya pada akhirnya SMK Malaka mendapatkan akreditasi A.

##### 4.1.2. Struktur organisasi dan penjelasan SMK Malaka

###### Gambar 4.1

Struktur organisasi SMK Malaka

1. Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.
2. Komite sekolah adalah adalah suatu lembaga mandiri yang dibentuk untuk mewadahi peran serta masyarakat di setiap satuan pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Waka kurikulum adalah Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum mempunyai tugas membantu Kepala Sekolah dalam hal berikut : Mengumpulkan dan menyimpan dokumen Kurikulum Nasional dan Kurikulum Ciri Khusus. Menyusun perencanaan program pembelajaran semesteran dan atau tahunan, yang mencakupi : Kegiatan awal tahun pelajaran.
4. Waka kesiswaan adalah Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang : Menyusun program pembinaan kesiswaan. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah.
5. Waka humas (hubungan masyarakat) adalah bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam bidang kerja sama industri, perguruan tinggi, dan masyarakat / stakeholder. Berikut adalah tugas dan wewenang WAKASEK Bidang Humas.
6. Waka Sarpras adalah Membantu kepala sekolah dalam memimpin, merencanakan,

mengembangkan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan sekolah dalam melaksanakan program bidang sarana prasarana sesuai dengan visi, misi, dan program kerja yang telah ditetapkan.

#### 4.1.3. Visi dan Misi perusahaan

Sesuai dengan tujuan SMK Malaka untuk mencerdaskan siswa siswinya secara mudah dan cepat dengan cara pengajaran yang efisien dan mudah dipahami oleh siswa/siswinya.

Visi Kami :

Mewujudkan SMK Malaka menjadi SMK kelompok teknologi industri yang terbaik diwilayah DKI Jakarta berdasarkan iman dan taqwa

MISI KAMI :

1. Meningkatkan iman dan taqwa serta akhlak yang mulia dan berbudi pekerti luhur.
2. Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan sesuai dengan kurikulum terbaru.
3. Meningkatkan mutu tamatan dengan efektivitas dan efisiensi.
4. Meningkatkan prosentasi penyerapan lulusan didunia industri dengan memperluas kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri.

NILAI-NILAI UTAMA KAMI :

Focus

Accurate

Speed

Trust

Fair

Respect

Integrity

Empathy

Nurturance

Dynamic

Listen

Yes, We Can!

#### 4.2. Penyajian Data

##### 4.2.1. Responden Jenis Kelamin

Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Malaka, sedangkan populasi sasaran adalah karyawan SMK Malaka Jakarta sebanyak 300 karyawan.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan data

pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus Slovin yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel, yaitu :

$n =$

Keterangan :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Tingkat kesalahan (10%)

Adapun perhitungan sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$n = = = 75$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75orang.

Berdasarkan data hasil jawaban dari 75 responden yang berhasil dihimpun melalui kuesioner diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang menjadi obyek penelitian. Dimana responden diperoleh berdasarkan rumus Slovin. Berikut pada Tabel diuraikan karakteristik data responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan. Selengkapnya data respnden berdasarkan karakteristik tersebut yaitu :

#### 4.2.1 Respdnen Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diketahui responden laki-laki 40 Orang atau 52,62% dan responden wanita sebesar 35 orang atau 47,37% dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah laki-laki Yaitu sebanyak 40 orang dari 75 responden, karena pekerjaan percetakan lebih banyak laki-laki oleh karena itu hanya laki-laki yang dominan mampu dalam pekerjaan tersebut.

#### 4.2.2. Responden Jenis Usia

Tabel 4.3

Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 Kelompok Usia responden, responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 5 orang atau 65,58%, usia 31-40 Sebanyak 155 orang atau 19,74%, usia 41-50

sebanyak 40 orang atau 52,63% usia > 50 sebanyak 15 orang atau 21,05%. Mayoritas responden berusia antara 41-50 tahun, karena disaat usia tersebut para tenaga usia kerja yang masih positing dan mempunyai usia kerja yang masih relatif baik untuk bekerja.

#### 4.2.3. Responden Status Usia

Tabel 4.4

Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi yaitu responden yang menikah sebanyak 55 orang atau 72,37% dan belum menikah sebanyak 20 orang atau 27,63%. Mayoritas responden sudah menikah.

#### 4.2.4. Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4.5

Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pekerjaan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi yaitu responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMU sebanyak 12 orang atau 15,79%, Diploma sebanyak 24 orang atau 31,589%, S1 sebanyak 38 orang atau 51,32% dan S2 dengan 1 orang atau 1,32%. Dapat disimpulkan Bahwa responden mayoritas berpendidikan S1.

#### 4.3. Analisis Data Hasil penelitian

##### 4.3.1.1. Uji Validitas

Secara umum uji validitas adalah alat untuk melihat atau mengukur apakah item pertanyaan yang dipergunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Terdapat berbagai macam konsep tentang validitas, dan di sini hanya akan dibahas validitas yang jamak dipergunakan dalam berbagai penelitian akademis. Suatu item pertanyaan dalam suatu kuesioner dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk (variabel) yang akan diteliti. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto (2012:63) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Secara teori untuk mengukur validitas item pertanyaan dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item butir pertanyaan dengan skor butir pertanyaan (Imam Ghazali, 2010:45).

Kriteria pengujian validitas:

Jika,  $r$  hitung (Corrected item-total correlation) >  $r$  tabel = Valid  
 $r$  hitung (Corrected item-total correlation) <  $r$  tabel = Tidak valid  
Berikut ini hasil perhitungan menggunakan program SPSS, terhadap item pertanyaan yang hasilnya seperti pada tabel di bawah ini.

#### a. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (XI)

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Dari 10 butir pernyataan yang diuji seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,227.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

#### b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Dari 10 butir pernyataan yang diuji seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,227. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

#### c. Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X2)

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Dari 10 butir pernyataan yang diuji seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,227. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

#### 4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner. Reliabilitas pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach 's Alpha  $> 0.600$ . (Nunnally dalam Imam Ghazali, 2010:44) Cronbach's Alpha adalah pengujian reliabilitas dengan teknik Alfa Cronbach. Dari hasil olah data menggunakan program SPSS versi 22 untuk jawaban pertanyaan diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Dari tabel output hasil uji reliabilitas di atas terlihat nilai Alpha Cronbach untuk ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

#### 4.3.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

#### Gambar 4.1

Uji Normalitas dengan Menggunakan Grafik P-P Plot

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Dalam penelitian ini juga digunakan uji normalitas data dengan menggunakan uji One Sample T- test Kolmogorov-Smirnov (KS). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ini adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka residual berdistribusi normal.

#### Tabel 4.10

Uji Normalitas dengan One Sample T-test K S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian One Sample T-test Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan nilai unstandardize residual pada Tabel di atas menghasilkan nilai Asymp. sig. (2-tailed) > 0,05 (signifikan pada  $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah lulus uji normalitas, artinya sampel data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.3.2.2. Uji Multikolinieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel- variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang

lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients<sup>3</sup>

Dependent Variabel; Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1- Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

#### 4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada lampiran sebagaimana juga pada Gambar 4.6 berikut ini:

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

#### 4.3.2.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Hasil Data olahan uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel Model Summary (kolom Durbin Watson) di bawah ini:

Tabel 4.12

Uji Autokorelasi dengan TJJi Durbin-Watson

Model Summary

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):

a. Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif

b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

c. Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Dari nilai output terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,813. Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

Tabel 4.13

Bobot Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 46,13%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 40,133% dan untuk responden yang memberikan penilaian kurang setuju ada sebanyak 12,8%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 0,93% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 4,31 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya lingkungan kerja pada SMK Malaka sudah baik.

Tabel 4.14

Bobot Variabel Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel disiplin kerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 56,80%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 31,73% dan untuk responden yang memberikan penilaian kurang setuju ada sebanyak 10,67%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 0,80% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 4,45 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya disiplin kerja pada SMK Malaka sudah baik.

Tabel 4.15

Bobot Variabel Kinerja karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 39,07%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 40,93% dan untuk responden yang memberikan penilaian netral ada sebanyak 15,60%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 4,4% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya kinerja karyawan pada SMK Malaka sudah baik.

#### 4.3.4. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, melalui pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi

Coefficients<sup>3</sup>

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e \quad Y = 2,118 + 0,453 X_1 + 0,540 X_2 + e$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Konstantan (a)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,118, artinya bahwa jika X1 dan X2 diabaikan (variabel independen = 0), maka nilai tingkat kinerja karyawan sebesar 2,118.

##### 2. Koefisien Regresi (P2) Xi

Nilai koefisien regresi pada Xi sebesar 0,453 artinya pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap setiap perubahan satu satuan dari lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan diterima sebesar nilai koefisiennya 0,453 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

##### 3. Koefisien Regresi (B2) X2

Nilai koefisien regresi pada X2 sebesar 0,540 artinya pada variabel komitmen terdapat pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan dari komitmen akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan diterima sebesar nilai koefisiennya 0,540 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

#### 4.3.5. Pengujian Hipótesis

##### 1. Uji Parsial (t-test)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Uji T dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung dengan nilai ttabel Penilaian yang dilakukan adalah jika nilai probabilitas  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka dapat diartikan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (t-test)

Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel di atas, maka dapat dilihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama dalam penelitian adalah lingkungan kerja, yaitu apakah memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Thitung  $6,625 > T_{hitung}$  1,993. Dengan demikian, hasil hipotesis pertama (H1) diterima.

b. Hipotesis kedua dalam penelitian adalah disiplin, yaitu apakah memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa disiplin mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Thitung  $7,223 > T_{tabel}$  1,993. Dengan demikian, hasil hipotesis kedua (H2) diterima.

##### 2. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria pengujiannya adalah jika Fhitung  $> F_{tabel}$  atau  $\text{sig.} < \alpha$  (0,05) maka dapat diartikan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terikat secara bersama-sama.

Sebaliknya, jika Fhitung  $< F_{tabel}$  atau  $\text{sig.} > \alpha$  (0,05) maka dapat diartikan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya

#### Tabel 4.18

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai Fhitung > Ftabel pada model penelitian sebesar  $80,322 > 3,124$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya adalah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen berarti lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil hipotesis ketiga (H3) diterima.

#### 4.3.6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu.

#### 1. Koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

##### Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,466 yang berarti 46,6% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

#### 2. Koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

##### Tabel 4.20

Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai R yang diperoleh sebesar 0,502 yang berarti 50,2% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

1. Koefisien determinasi pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.21

Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai R yang diperoleh sebesar 0,691 yang berarti 69,1% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin, sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

#### 4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisa pengujian dengan regresi linier berganda pada PT. MPM Finance, dengan hasil sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh positif antara Gaya kepemimpinan dalam mencapai kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil uji signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hasil hipotesis pertama (H1) yaitu, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan di perusahaan, maka kinerja karyawan dapat menjadi semakin meningkat bekerjanya. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku karyawan.

##### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dalam mencapai kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil uji signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, hasil hipotesis kedua (H2) yaitu, terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman maka kinerja karyawan semakin meningkat. Artinya jika karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya dan merasa nyaman. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, maka lingkungan kerja sangat penting dibutuhkan karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

##### 3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dari hubungan ketiga variabel independent secara simultan menunjukkan kriteria yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di SMK Malaka. Sementara nilai 68,2% menunjukkan bahwa kedua variabel independent secara simultan mempunyai pengaruh yang membuat tingkat kinerja karyawan meningkat atau menurun. Artinya

secara bersama-sama variabel independent memberikan pengaruh sebesar 68,2% terhadap variabel dependent di SMK Malaka, sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel independent yang diteliti. Jadi, besar kecil pencapaian tingkat kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi kedua variabel tersebut, namun juga dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

#### 4.5. Masalah Yang Di Hadapi Dan Cara Penyelesaiannya

##### 4.5.1. Masalah yang di hadapi

1. Gaya kepemimpinan yang belum maksimal
2. Fasilitas lingkungan kerja yang belum lengkap
3. Kurangnya peningkatan kinerja karyawan

##### 4.5.2. Cara Penyelesaiannya

1. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan dalam segala situasi dan mampu memberi motivasi dimasa – masa sulit.
2. Pimpinan harus memperhatikan keluhan dari karyawan mengenai kondisi sarana dan prasana yang ada di dalam perusahaan.
3. Perusahaan harus memberikan informasi yang lebih jelas mengenai mengembangkan karir, agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja, sehingga karyawan merasa puas akan kinerjanya.

#### No. Jenis Kelamin Jumlah (Orang) Persentase (%)

1 Laki-Laki	4052,63
2 Perempuan	3547,37
Jumlah	75100

#### No. Usia (tahun) Jumlah (Orang) Persentase (%)

1 21-30 tahun	56,58
2 31-40 tahun	1519,74
3 41-50 tahun	4052,63
4 >50 tahun	1521,05
Jumlah	75100

#### No. Status Perkawinan Jumlah (Orang) Persentase (%)

1 Menikah	5572,37
2 Belum Menikah	27,63
Jumlah	75100

#### No. Pendidikan Terakhir Jumlah (Orang) Persentase (%)

1 SMU/SMK	1215,79
2 Diploma	2431,58
3 S1	3851,32
4 S2	11,32
Jumlah	75100

NoPernyataanRhitungRtabeiKeterangan

1Q10,4820,227Valid  
2Q20,7670,227Valid  
3Q30,5120,227Valid  
4Q40,5030,227Valid  
5Q50,5030,227Valid  
6Q60,5970,227Valid  
7Q70,4200,227Valid  
8Q80,5250,227Valid  
9Q90,7590,227Valid  
10Q100,5480,227Valid

NoPernyataanRhitungRtabeiKeterangan

1Q10,4920,227Valid  
2Q20,4470,227Valid  
3Q30,6020,227Valid  
4Q40,5210,227Valid  
5Q50,4330,227Valid  
6Q60,5650,227Valid  
7Q70,4730,227Valid  
8Q80,5210,227Valid  
9Q90,5070,227Valid  
10Q100,3920,227Valid

NoPernyataanRhitungRtabeiKeterangan

1Q10,4080,227Valid  
2Q20,4530,227Valid  
3Q30,4130,227Valid  
4Q40,7080,227Valid  
5Q50,6550,227Valid  
6Q60,6510,227Valid  
7Q70,7130,227Valid  
8Q80,7440,227Valid  
9Q90,4410,227Valid  
10Q100,3110,227Valid

VariabelAlphaCronbach>/<TetapanKeterangan

Gaya kepemimpinan (X1)0,948>0,60Reliabel  
Lingkungan kerja (X2)0,807>0,60Reliabel  
Kinerja karyawan (Y)0,833>0,60Reliabel

Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

N757575

Normal Mean 43,146744,453341,4667

Parameters 3,6 Std. Deviation 4,537214,150204,33507

Most Extreme Absolute, 149,137,112

Differences Positive, 149,117,112

Negative-, 149-, 137-, 092

Kolmogorov-Smirnov Z 1,2871,186,974

Asymp. Sig. (2-tailed), 073,120,299

Model Collinearity Statistics

Tolerance VIF

(Constant)

1 Gaya Kepemimpinan ,838 1,193

Lingkungan Kerja ,838 1,193

Model R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson

1,831a,691,6822,444921,813

Pernyataan SSSKSTSSTST Total Skor Bobot Rata-rata Bobot Penilaian

111068871402793,72

218013218003304,40

32201166003424,56

417512427003264,35

51851446003354,47

616011245003174,23

716014421003254,33

815512836003194,25

918012821003294,39

1020510821003344,45

Jumlah 1730120428814032364,31

Pernyataan SSSKSTSSTST Total Skor Bobot Rata-rata Bobot Penilaian

12256036603274,36

22804821003494,65

32408021003414,55

42401006003464,61

59017639003054,07

62351009003444,59

72359612003434,57

82401006003464,61

92255639603264,35

1012013651003074,09  
Jumlah213095224012033344,45

PernyataanSSSKSTSSTSTotal Skor BobotRata-rata Bobot Penilaian  
120321294002212,95  
219512012403314,41  
32401006003464,61  
41951366003374,49  
52051286003394,52  
612514442003114,15  
713516421003204,27  
89018036003064,08  
918012821003294,39  
108096722202703,60  
Jumlah1465122835166031104,15

ModelUnstandardized CoefficientsStandardizedCoefficientsTSig.  
BStd. ErrorBeta  
(Constant)2,1183,457,613,542  
'l Gaya Kepemimpinan,453,068,4756,625,000  
Lingkungan Kerja,540,075,5177,223,000

ModelUnstandardized CoefficientsStandardizedCoefficientstSig.  
BStd. ErrorBeta  
(Constant)-2,1183,457-,613,542  
.1 Lingkungan Kerja,453,068,4756,625,000  
Disiplin Kerja,540,075,5177,223,000

ModelSum of SquaresdfMean SquareFSig.  
Regression960,2762480,13880,322,000<sup>b</sup>  
1 Residual430,391725,978  
Total1390,66774

ModelRR SquareAdjusted R SquareStd. Error of the Estimate  
1,683a,466,4593,18873

Model• RR SquareAdjusted R SquareStd. Error of the Estimate  
1,708a,502,4953,08064

ModelRR SquareAdjusted R SquareStd. Error of the Estimate  
1,831a,691,6822,44492



## 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 :

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.

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.

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 operasional variable penelitian merupakan penjelasan 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 definisi sebagai berikut:

TABEL

GAMBAR 3.1

#### 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 subyek 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 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:

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.

#### 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:

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

Sumber : Sugiyono, (2015: 107)

Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab atau berkomunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Observasi yaitu, mengadakan peninjauan atau pengamatan langsung terhadap objek terhadap objek penelitian dalam hal ini perusahaan guna mendapat gambarnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

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 dan 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

Keterangan:

$r_b$  = 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) Reliable 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 reliable 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. Ghazali, (2011).

#### 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 penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011)

#### Uji Linearitas

Menurut Ghazali (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.

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas 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 multikolinieritas. Salah satu cara Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas 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 Multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2012).

#### 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 heteroskedastisitas 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:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1= Gaya kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

B0 = Parameter konstanta

B1,b2 = Parameter penduga

= Epsilon merupakan kesalahan

pengganggu(disturbance's eror) 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 ( )

Analisis koefisien determinasi( ) 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

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:

Merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )

$H_0: \beta_i = 0$  :Variable independen ( $X_i$ ) tidak berpengaruh positif terhadap variable dependen ( $Y$ ).

$H_a: \beta_i \neq 0$  :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 ( $H_0$ ):

Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka keputusannya adalah

menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka keputusannya adalah

menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel:

Apabila  $<$  maka  $H_0$  diterima yang berarti variable  $X_i$  tidak berpengaruh positif dengan variable  $Y$

Apabila  $>$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variable  $X_i$

berpengaruh positif dengan variable  $Y$ .

Cara menghitung menggunakan formula yang dijabarkan dibawah ini, dimana

Keterangan :

= Parameter yang diestimasi

$B$  = Koefisien regresi

= Standar eror

Uji Simultan (Uji F)

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 ( $Y$ ).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  :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  $<$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan.

Bila  $>$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Cara menghitung :

=

dimana:

= 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.

Variabel Dimensi Indikator Skala Pengukuran

Gayakepemimpinan (variable X1) 1. tipe pemimpinyang otokratika. 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 pemimpinyang Militeristike. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosional lingkungan kerja (Variable X2) 1. lingkungan kerja fisika. Penerangan b. Suhu udara c. Saran dan prasaran ad. Ruang gerak yang diperlukanskala likert 5. sangat setuju 4. Setuju 3. Kurang setuju 2. tidak setuju 1. sangat tidak setuju 2. lingkungan kerjanon 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 Aturan 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

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

## 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 *methode, 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, pengarahan, 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 penayaturpaduan 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 eektivitas 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:

Kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pimpinan Manajer yang berhasil banyak dibuktikan dari peribadi 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.

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.

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.

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.

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.

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:

#### 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 punitif (bersifat menghukum).

#### 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:

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

#### 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.

#### 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.

## 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 hwningtifer.

### 3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dihendaki olhe 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 merasang 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 merasang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya 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 tentram 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:

#### 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 rancanganruang 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 sekatan-sekatan 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 menyusahakan 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 derives 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 bebas 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: Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik. 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:

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.

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).

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):

Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.

Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.

Target aktivitas perbaikan kinerja.

Perbaikan dalam kualitas atau produksi.

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:

Kehadiran dan ketepatan waktu

Kemampuan antar personal

Sikap mendukung kelompok

Perencanaan dan koordinasi

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

Hasil-hasil fungsi pekerjaan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai.

Pencapaian tujuan organisasi.

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:

Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.

Kuantitas kerja yang meliputi output rutin, serta output non rutin (ekstra)

Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tindaknya meliputi intruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama.

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

Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

Kualitas dari hasil, diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

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.

Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

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.

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

H1

H3

H2

Sumber: Pengolahan data sendiri (2020)

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 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 operasionalnya, 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 karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kinerja karyawan dapat terjaga. Kinerja sangat berhubungan bagi kelapngsungan kegiatan perusahaan.

2

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 haal 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 musabah 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

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 badik 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 :

Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sekolah menengah kejuruan Malaka?

Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Menengah Kejuruan Malaka?

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 IPENDAHULUAN

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

##### BAB IITINJAUAN PUSTAKA

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

##### BAB IIMETODOLOGI PENELITIAN

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

##### BAB IVDESKRIPSI, 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 VPENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Jumlah Jawaban Persentase

Gaji dan reward 1025

Budaya organisasi 12,5

Gaya kepemimpinan 1127,5

Beban kerja 12,5

Lingkungan kerja 1742,5

Jumlah 40100

## ABSTRAKSI

Nyoman Widnyana, 17520034, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Malaka Jakarta" dibimbing oleh R. Supriasmono dan Bambang Santosa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada SMK Malaka Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Metode riset yang akan dipakai adalah metode analisis deskriptif dengan menggunakan analisis regresi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/ pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK Malaka Jakarta. Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS ver. 24.00. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Malaka yang berjumlah 300 orang. Sample yang digunakan berdasarkan rumus slovin sebanyak 75 orang pada SMK Malaka Jakarta. Berdasarkan analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa H1 diduga Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada SMK MALAKA Jakarta, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $6,625 > t$  tabel  $1,993$  dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima ; H2 diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada SMK Malaka Jakarta , hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $t$  hitung  $7,223 > t$  tabel  $1,993$  dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima. Serta secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada SMK Malaka Jakarta dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel  $80,322 > 3,124$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  hipotesis ketiga (H3) diterima. Kata kunci Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACTION

Nyoman Widnyana, 17520034, "The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at SMK Malaka Jakarta" supervised by R. Supriasmono and Bambang Santosa

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work environment partially and simultaneously on employee performance at SMK Malaka Jakarta. The approach used in this research is quantitative research and the strategy used in this research is associative strategy. The research method that will be used is descriptive analysis method using regression

analysis, which is to find out how much contribution/influence of leadership style and work environment to employee performance at SMK Malaka Jakarta. In this study, data processing was carried out using SPSS ver. 24.00. The population in this study were all 300 employees of SMK Malacca. The sample used is based on the slovin formula as many as 75 people at SMK Malacca Jakarta. Based on the analysis and discussion shows that H1 is suspected of leadership style (X1) has a positive significant effect on employee performance (Y) at SMK MALAKA Jakarta, it can be seen that the significant value is  $0.000 < 0.05$  and the t-count value is  $6.625 > t$  table 1.993 thus the first hypothesis (H1) is accepted; H2 is suspected that the work environment has a significant positive influence on employee performance (Y) at SMK Malaka Jakarta, it can be seen that the significant value is  $0.000 < 0.05$  with a Tcount of  $7.223 > T$ table of 1.993, thus the second hypothesis (H2) is accepted. And simultaneously leadership style (X1) and work environment (X2) have a significant positive effect on employee performance (Y) at SMK Malaka Jakarta with  $F_{count} > F_{table}$   $80.322 > 3.124$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The third hypothesis (H3) is accepted.

Keywords: leadership style and work environment, employee performance