

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA
USAHA NEGARA MAKASSAR**

**ANI
105720506614**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA
USAHA NEGARA MAKASSAR**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh :

ANI

105720506614

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini ku persembahkan sebagai tanda cinta dan kasihku kepada:

Kedua orang tuaku tercinta yang selalu menjadi penyemangatku, terima kasih untuk doa, cinta, kasih sayang, pengorbanan dan keikhlasan yang selalu diberikan. Terima kasih ayah dan ibu kalian adalah motivator dan inspirator terbesar dalam hidupku.

Kakak dan adik yang tercinta terima kasih atas doa, dukungan, keceriaan, kasih sayang dan pengorbanan mu yang telah diberikan selama ini.

Semua keluarga, sahabat dan orang yang menyayangiku terima kasih telah memberikan doa, dukungan dan motivasi sehingga karya ini dapat terselesaikan.

Para pendidik dan Almamater tercinta, Universitas Muhammadiyah Makassar

MOTTO

“Terkadang sebuah perjuangan tidak terlihat pahit seperti adanya bila kita mengerti akan arti keikhlasan, kelak akan datang warna keindahan sesuai dengan harapan yang kita impikan”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN


Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
Nama Mahasiswa : Ani
No. Stambuk/ NIM : 105720506614
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Penguji Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.
NIDN : 0902025701


Sitti Marhumi, SE., MM.
NBM : 091126906

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


Mdh. Aris Pasigai, SE., MM
NEM: 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji

: 1. Dr. Buyung Romadhoni, SE, M.Si. (.....)

2. Faidhul Adziem, SE., M.Si. (.....)

3. Dr. Andi Mappatempo, SE, MM. (.....)

4. Aulia, S.IP, M.Si.M (.....)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANI

Stambuk : 105720506614

Program Studi : MANAJEMEN

Dengan Judul : "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Juni 2018

Yang membuat pernyataan,



Diketahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM: 1093485

KATA PENGANTAR



Asslamu'alaikum Wr,Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada hamba-Nya Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan proposal yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Makassar”**

Proposal yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua bapak Olleng dan Ibu Satu' yang telah senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah di berikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasullong, SE., MM**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM**, Selaku ketua Program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. H. Mahmud Nuhung, MA** Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga proposal selesai dengan baik.
5. Ibu **Sitti Marhumi, SE.,MM** Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan proposal.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajarbersamayang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulis proposal ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa proposal ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan proposal ini.

Mudah-mudahan proposal sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Makassar, 08 juni 2018

ANI

ABSTRAK

ANI, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.* Didalam penyusunan skripsi ini di bawah bimbingan Dr.H. Mahmud Nuhung, MA, selaku pembimbing I dan Sitti Marhumi, SE.,MM, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

Data penelitian ini diperoleh dari observasi, kuesioner dan studi pustaka, terkait sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 54 responden dengan menggunakan metode teknik Sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa varabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

Kata kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

ANI, 2018. The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at Makassar State Administrative Court. In the preparation of this thesis under the guidance of Dr.H. Mahmud Nuhung, MA, as mentor I and Sitti Marhumi, SE., MM, as mentor II.

This study aims to understand the influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Performance of civil servants at the office of the State Administrative Court of Makassar.

This research data is obtained from observation, questionnaire and literature study, related in accordance with research objectives. The technique of analysis using multiple linear regression with hypothesis test, that is F test and T test. The number of samples is 54 respondents by using Sampling technique method.

The results showed that leadership variables significantly influence employee performance while motivation and work environment have an effect but not significant on employee performance at Makassar State Administrative Court.

Keywords: Influence Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kepemimpinan	6
1. Pengertian Kepemimpinan.....	6
2. Teori kepemimpinan.....	8
3. Macam-macam kepemimpinan.....	9
B. Motivasi	10
1. Pengertian Motivasi.....	10
2. Jenis-jenis motivasi	11
3. Teori motivasi	12

4. Tipe-tipe motivasi	13
5. Indikator-indikator motivasi	14
C. Lingkungan kerja.....	14
1. Pengertian lingkungan kerja	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	16
3. Jenis lingkungan kerja.....	17
4. Indikator lingkungan kerja	17
D. Kinerja pegawai.....	18
1. Pengertian kinerja pegawai.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	18
3. Karakteristik kinerja pegawai	19
4. Indikator kinerja pegawai	20
E. Tinjauan Empiris	20
F. Kerangka Konsep	21
G. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	29
1. Sejarah singkat Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.....	29
2. Tugas pokok	31
3. Fungsi	33
4. Visi dan Misi Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar	33
5. Job description dan Struktur organisasi.....	34
B. Analisis Deskriptif	36
C. Deskripsi variabel penelitian	39

D. Analisis Instrument penelitian	45
E. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	20
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel	25
Tabel 2.3	Skor pilihan jawaban responden	26
Tabel 2.4	Karakteristik Responden berdasarkan umur	37
Tabel 2.5	Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	38
Tabel 2.6	Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	38
Tabel 2.7	Distribusi jawaban responden berkaitan dengan variabel kepemimpinan (X1)	40
Tabel 2.8	Distribusi jawaban responden berkaitan dengan variabel motivasi (X2)	41
Tabel 2.9	Distribusi jawaban responden berkaitan dengan variabel lingkungan kerja (X3)	42
Tabel 2.10	Distribusi jawaban responden berkaitan dengan variabel kinerja (Y)	43
Tabel 2.11	Uji Validitas	45
Tabel 2.12	Uji Realibilitas	46
Tabel 2.13	Regresi linear berganda	47
Tabel 2.14	Ringkasan pengujian variabel secara parsial (uji t)	49
Tabel 2.15	Pengujian hipotesis secara simultan (F) Anova	50

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka konsep	22
Gambar 3.1	Struktur organisasi	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	58
2. Analisis Persamaan Regresi Linear berganda.....	62
3. Uji Validitas Kepemimpinan	63
4. Uji Validitas Motivasi	64
5. Uji Validitas Lingkungan kerja	65
6. Uji Validitas Kinerja pegawai	66
7. Uji Realibilitas Kepemimpinan	67
8. Uji Realibilitas Motivasi	67
9. Uji Realibilitas Lingkungan kerja.....	68
10. Uji Realibilitas Kinerja	68
11. Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	69
12. Karakteristik Responden Umur.....	69
13. Karakteristik Responden Pendidika.....	69
14. Karakteristik Responden Lama Kerja.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kemampuan suatu organisasi atau instansi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkannya. Perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang industri dan teknologi jauh lebih cepat di bandingkan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai tingkah laku manusia serta bidang sosial lainnya. Perubahan teknologi tersebut membawa akibat yakni perubahan-perubahan dalam sifat, fisik maupun mental dari pekerjaan serta perubahan dalam struktur organisasi atau instansi.

Pada sebuah organisasi pemerintah, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintah, di pengaruhi oleh kepemimpinan yang di dukung oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sehingga kepemimpinan (*leadership*) dapat di katakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang di inginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Pengadilan Tata usaha makassar (P TUN) merupakan unit kerja dari Direktorat RI yang melaksanakan tugas Melakukan pembinaan pejabat struktural dan fungsional serta pegawai lainnya baik menyangkut administrasi teknis yustisial maupun administrasi umum. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku hakim dan pegawai lainnya. Menyelenggarakan sebagian kekuasaan negara di bidang kehakiman.

Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan pengarahan, komunikasi dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu perusahaan untuk mencapai terciptanya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik yang di pimpingnya. Karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan pegawai untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja pada sebuah organisasi.

Maka organisasi perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin perusahaan yang kompeten dan memiliki kemampuan untuk memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan pegawai sesuai dengan target dan visi misi organisasi.

Selain kemampuan manajemen kepemimpinan, faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Organisasi atau instansi pemerintah tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap dan terampil melainkan juga membutuhkan orang giat bekerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja sesuai visi dan misi tujuan dari organisasi. motivasi Merupakan daya dorong, kemauan, kerelaan untuk mengerakkan diri untuk mencapai tujuan organisasi karena tidak akan optimal jika pegawai itu sendiri tidak giat bekerja dan tidak mau bekerja keras.

Maka dalam hal ini pemimpin di butuhkan untuk mengoptimalkan dan memotivasi pegawai agar mereka giat bekerja serta dapat menjalankan tujuan organisasi agar tercapai dan terlaksana dengan baik. Selain itu, pegawai harus mampu mengikuti instruksi yang di berikan oleh pimpinan mengenai dorongan

dan semangat yang di berikan oleh pimpinan, dengan begitu terjadihubungan antara pimpinan dan pegawai.

Organisasi atau instansi pemerintah harus memikirkan hak dari pegawai setelah mereka melakukan tugas dan kewajibannya, karena dengan demikian pegawai merasa kalau organisasi atau instansi memperhatikan mereka. Dengan begitu motivasi yang di berikan bersinergi dan dapat berjalan dengan baik. Motivasi yang terus menerus di berikan oleh organisasi kepada pegawai akan lebih efektif dalam membangkitkan kinerja pegawai.

Bukan Cuma motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai tetapi lingkungan kerja. Lingkungan kerja Merupakan segala yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya.

Pegawai akan bekerja dengan baik dan optimal apabila di tunjukkan dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tidak kala penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Di mana lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung dan tidak langsung. Maka dari itu, organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti penerangan, suara bisin, dan keamanan kerja, lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja pegawai. Sebaliknya apabila pegawai merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hal di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di ajukan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia dan juga bisa melengkapi bahan

penelitian fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat praktis.

- a. Bagi penulis, Menambah pengetahuan dan pengalaman apabila tujuan/paktek dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang terhubung dengan variabel.
- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Pengadilan Tata Usaha Mkassar dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara tepat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan kata “memimpin” kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk mengerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang di tetapkan pengertian “kepemimpinan” itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagai besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi di tentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut Siagian dalam Zulfiani (2015 :8) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya.

Menurut Hasibuan (2012: 294) kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Menurut usman (2014:97) kepemimpinan (leadership) dan pemimpin (leader) merupakan objek dan subjek yang banyak di pelajari, di analisis, dan di refleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang.

Kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan di atas mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja di jalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Jadi berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa indikator kepemimpinan terdiri atas:

- a. Pengarahan. Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat di mengerti oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- b. Komunikasi. Komunikasi sebagai cara yang di lakukan pemimpin dalam proses pekerjaan sehingga pegawai mau bekerjasama.
- c. Pengambilan keputusan. Pemimpin memberikan wewenang dan tanggungjawab dalam pengambilan keputusan kepada pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari sini dapat di pahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya,

anggotanya atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan:

- a. Pendayagunaan pengaruh.
- b. Hubungan antar manusia.
- c. Proses komunikasi.
- d. Pencapaian suatu tujuan.

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin yang bisa mempengaruhi pegawai dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara Wursanto, menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.

Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

a. Teori kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

b. Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang lebih dari pada yang dipimpin.

c. Teori keturunan

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orang tuanya seorang pemimpin, maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya.

d. Teori karismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang sangat besar. Karisma itu di peroleh dari kekuatan yang maha kuasa. Dalam hal ini, ada suatu kepercayaan bahwa orang itu adalah pancaran zat tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib.

e. Teori bakat

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin.

f. Teori sosial

Teori ini beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin, setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia di beri kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin

3. Macam-macam Kepemimpinan

Ada beberapa macam jenis kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

a. Kepemimpinan transaksional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional:

- 1) Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan.
- 2) Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

b. Kepemimpinan karismatik.

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis. Pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

c. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realitis, dapat di percaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

d. Kepemimpinan tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pemimpin harus bekerja melalui orang lain. pemahaman

dan pengertian mengenai motivasi yang dapat peneliti jabarkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli.

Menurut Thoha (2012: 253). Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Pamela & Oloko (2015:201) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

motivasi dapat di simpulkan yaitu dorongan yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

2. Jenis-jenis Motivasi

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

3. Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Di bawah ini merupakan Teori Hirarki kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi.

Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. kebutuhan psikologis (*psychological*), antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social*) mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem/respected*), mencakup faktor penghormatan diri sendiri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-fulfillment*), dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

4. Tipe-tipe motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam 4 jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi positif, yaitu proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usahan untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
- b. Motivasi negatif, yaitu motivasi yang bersumber dari rasa takut.
- c. Motivasi dari dalam, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri dan bukan paksaan untuk melakukan pekerjaannya.
- d. Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri.

5. Indikator-indikator motivasi

Menurut Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

Definisi yang di kemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Daya pendorong, yaitu semangat yang di berikan dari perusahaan kepada pegawai untuk memotivasi pegawai agar kinerja di perusahaan menjadi lebih baik.
- b. Kemauan, yaitu dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
- c. Tanggung jawab, yaitu sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak atau kewajiban ataupun kekuasaan.

C. lingkungan kerja

1. pengertian lingkungan kerja

lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidka melaksanakan proses produksi

dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja bersifat psikologis, sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan bersifat negatif.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Menurut Sutrisno (2012:118) Lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Silalahi (2013:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di kaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan kerja pada diri sehingga akan menimbulkan ketenangan yang konon mendorong pegawai dalam bekerja.
- d. Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik yaitu, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian di gunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dalam organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

4. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:46) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Penerangan
- b. Suara bisin.
- c. Keamanan kerja.

D. Kinerja Pegawai

1. Pengerian Kinerja pegawai

Job performance atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2012:151) Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Menurut Sinambel (2012:5) Mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya.”

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang di capai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif di namakan tidak efisien. sebaliknya, bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Prawirosentono (1999:27)

c. Disiplin

Kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja pegawai

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang di hadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

4. Indikator kinerja pegawai

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang di hasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah inti, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- c. Kemandirian, yaitu, tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja merupakan suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

E. Tinjauan Empiris

Penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Judul	Nama peneliti	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado	Aurelia P. (2013)	Regresi linear berganda	Memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

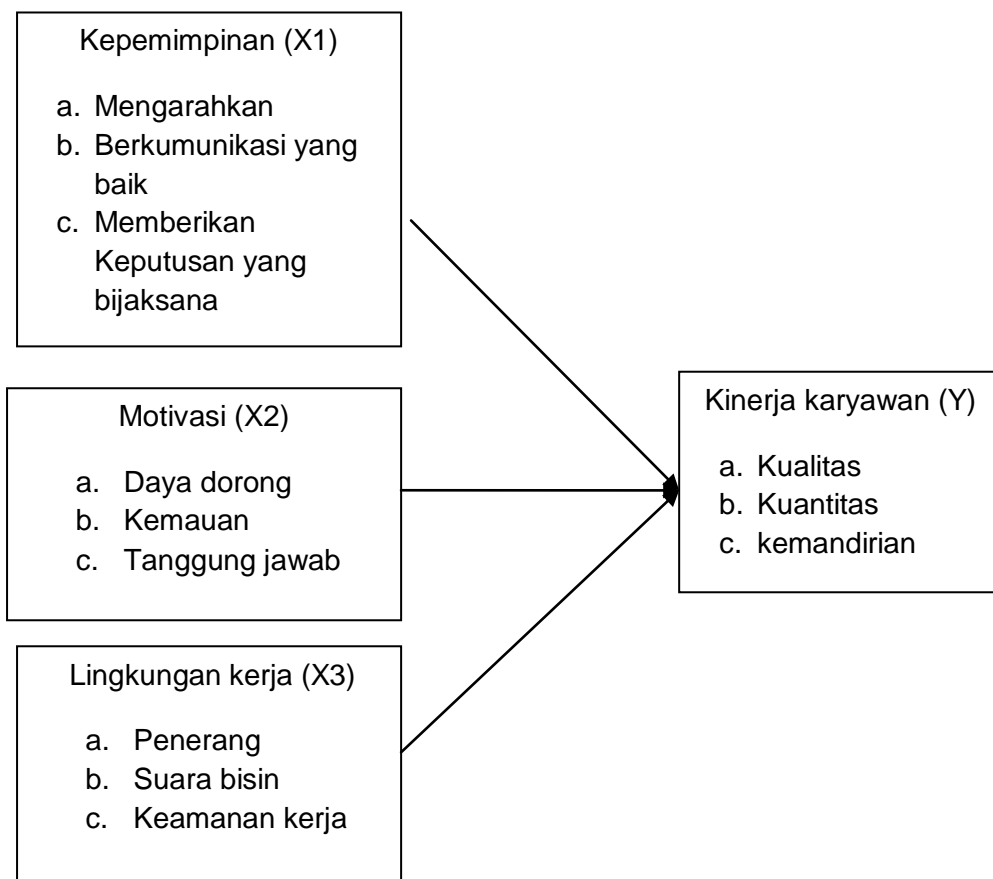
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Citra Sukses EratamaTangerang.	Gatot R., Chairy, Sri S. (2014).	Regresi linear berganda dan uji hipotesis	memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang.
3.	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Inspektor Kabupaten Badung	Gede R.M., Made S. (2016).	Regresi linear berganda	secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) di kantor Daop IV Semarang	Sam'an, Estu Aprilian N.w. (2013)	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan dan pengawasan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. PT Kereta Api Indonesia (persero) di kantor Dao p IV Semarang
5.	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan indomaret di Semarang	Dofa A.R. (2015)	Analisis regresi linear berganda	lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan indomaret di Semarang

F. Kerangka Konsep

Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi di tentukan oleh pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah

di tetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu pemimpin harus mendorong dan memotivasi pegawai sehingga dapat memacu motivasi kerja di samping juga meningkatkan kemampuan kinerjanya.

Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai instansi akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka jelas dengan adanya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di harapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Hubungan antar variabel-variabel tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di duga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
2. Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
3. Lingkungan kerja di duga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Analisis deskriptif yaitu analisis yang di gunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. dan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan. Mulai bulan April - Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Variabel ini menguji 2 (dua) variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penilitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Tabel 2. 2 Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional vaiabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kegiatan yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang di inginkan.	1. Mengarahkan 2. Berkomunikasi yang baik 3. Memberikan keputusan yang bijaksana.
Motivasi (X2)	Proses yang menimbulkan dorongan dan rasa ingin bekerja secara sadar maupun tidak sadar untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Daya dorong 2. Kemauan 3. Tanggung jawab
Lingkungan kerja (X3)	segala yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja.	1. Penerang 2. Suara bisin 3. Keamanan kerja
Kinerja (Y)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kemandirian

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah Jumlah dari seluruh objek yang akan di teliti.

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Berjumlah 54 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang di ambil dari jumlah populasi. Oleh karena itu populasi kurang dari 100 maka keseluruhan dari populasi akan

di jadikan sampel, sehingga teknik pengambilan sampel adalah jenuh (sensus).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di pergunakan pada penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu metode penelitian di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada karyawan untuk menjawab.

Tabel 2. 3 skor pilihan jawaban responden

No	Pilihan	Skor	Skala
1.	(SS) = Sangat setuju	5	Likert
2.	(S) = Setuju	4	
3.	(RR) = Ragu-ragu	3	
4.	(TS) = Tidak setuju	2	
5.	(STS) = Sangat tidak setuju	1	

3. Studi pustaka.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah-majalah, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

F. Teknik Analisis

Untuk membuktikan bahwa konsep teori dengan kenyataan yang terjadi dilapangan, maka penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat di gunakan untuk menguji beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaannya dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimna :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan kerja

b₁ b₂b₃= Koefisien variabel Independen

a = konstanta

e = Error

2. Uji kualitas data

a. Uji validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas di analisis dengan cara membandingkan nilai r hitung pada kolom *correlated item total correlation* dengan r tabel (df =n-k). Jika r hitung > r tabel, makadi nyatakan valid, dan jika r hitung< r tabel, maka di nyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel di katakan reliabel, jika nilai cronback alpha $>0,60$

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang di ajukan, maka statistik yang di gunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji T (parsial)

Mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F (simultan)

Mengetahui apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau tidak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar

Terbentuknya PTUN Makassar (dahulu ujung pandang) tidak dapat di lepaskan dari proses pembentukan PERATUN Di indonesia yang berawal dari lahirna Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang Di Undangkan Tanggal 29 Desember 1986, namun peradilan baru di bentuk dan beroperasi setelah 5 tahun kemudian.

Hal mana di sebut dalam Bab VII Pasal 145 beserta penjelasannya yang berbunyi sebagai berikut “Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara merupakan lingkungan Peradilan baru, yang pembentukannya memerlukan perencanaan dan persiapan yang matang oleh pemerintah mengenai Prasarana dan Sarana baik materi maupun personil.oleh karena itu pembentukan di lingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara tidak dilakukan sekaligus tetapi secara bertahap. Setelah Undang-Undang ini di Undangkan, dipadang perlu pemerintah mengadakan persiapan seperlunya. Dan untuk mengakomodasikan hal tersebut maka penerapan Undang-Undang ini dilakukan secara bertahap dalam waktu yang selambat-lambatnya 5 tahun sejak Undang-Undang ini di undangkan diatur dengan peraturan pemerintah”.

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Makassar (Dahulu ujung pandang) di bentuk berdasarkan keputusan presiden RI No 52 Tahun 1990 Tanggal 30 Oktober 1990. Pengadilan TUN Makassar (Dahulu ujung pandang) merupakan salah satu dari 5 (lima) Pengadilan Tingkat pertama, yang pertama kali dirintis dalam lingkup Peradilan Tata Usaha Negara, yaitu antara lain Pengadilan TUN Jakarta, Pengadilan TUN medan, Pengadilan TUN Palembang dan Pengadilan TUN Surabaya.

Pengadilan TUN Makassar (dahulu ujung pandang) secara resmi beroperasi pada tanggal 14 Januari 1991 berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1991 tentang penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang peradilan Tata Usaha Negara. Perlu pula di ketahui bahwa penerbitan peraturan pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 1991 tanggal 14 Januari 1991 tentang penerapan UU Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara tidak hanya merupakan landasan operasional Pengadilan TUN Makassar, tetapi juga merupakan landasan operasional ke-5 Pengadilan yang di rintis untuk pertama kalinya sebagaimana tersebut di atas.

Untuk menandai tongkat sejarah maka tanggal 14 Januari di jadikan sebagai HUT peratun yang di peringati setiap tahun oleh jajaran peratun di seluruh Indonesia. Pada awalnya pengadilan TUN Makassar (dahulu ujung pandang) beroperasi atau berkantor pada gedung yang sama dengan pengadilan Tinggi TUN Makassar yang beralamat Di Jl, Andi Pangeran Pettarani No. 45 Makassar. Dan baru pada tanggal 26 Desember 1992 di Resmikan gedung baru Pengadilan TUN Makassar oleh menteri kehakiman RI Bapak Ismail Saleh SH, yang terletak Di JL. Raya Pendidikan NO.1

Makassar. Pada awalnya wilayah Hukum (Wilayah kerja) Pengadilan TUN Makassar meliputi 10 provinsi, yaitu:

1. Provinsi Bali
2. Provinsi Nusa Tenggara barat
3. Provinsi Nusa Tenggara Timur
4. Provinsi Timor Timur
5. Provinsi Sulawesi selatan
6. Provinsi Sulawesi Tengah
7. Provinsi Sulawesi Tenggara
8. Provinsi Sulawesi Utara
9. Provinsi Maluku
- 10 Provinsi Irian Jaya

Namun dari tahun ke tahun wilayah hukum (wilaah kerja) Pengadilan TUN Makassar menjadi berkurang dan sekarang hanya khusus Provinsi Sulawesi selatan dan Provinsi Sulawesi Barat, Hal ini terjadi karena pada setiap provinsi telah di bentuk pengadilan TUN.

2. Tugas pokok

- a. Menerima, memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara (TUN). Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar (PTUN Makassar), sengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Jo. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 dan ketentuan dan ketentuan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan, serta petunjuk-petunjuk dari Mahkamah Agung Republik Indonesia.

- b. Meneruskan Sengketa-sengketa Tata Usaha Negara (TUN) Ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), Dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT. TUN) yang berwenang.
- c. Peningkatan kualitas dan Profesionalisme Hakim Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar (PTUN Makassar). Seiring peningkatan integritas moral dan karakter sesuai dengan kode Etik dan Tri Prasetya Hakim Indonesia, guna tercipta dan dilahirkannya putusan-putusan yang dapat dipertanggung jawabkan menurut hukum dan keadilan, serta memenuhi harapan para pencari keadilan.
- d. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga Peradilan, sebagai benteng terakhir tegaknya hukum dan keadilan, sesuai tuntutan Undang-Undang Dasar 1945.
- e. Memantapkan pemahaman dan pelaksanaan tentang organisasi dan tata kerja Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, sesuai keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Nomor KMA/012/SK/III/1993, Tanggal 5 Maret 1993 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) DAN Pengadilan Tinggi Tata Usaha (PT.TUN).
- f. Membina Calon Hakim dengan memberikan bekal pengetahuan di bidang hukum dan administrasi Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) agar menjadi hakim yang profesional.

3. Fungsi

- a. Melakukan pembinaan pejabat struktural dan fungsional serta pegawai lainnya baik menyangkut administrasi teknis yustisial maupun administrasi umum.
- b. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku hakim dan pegawai lainnya.
- c. Menyelenggarakan sebgaiian kekuasaan negara di bidang kehakiman.

4. Visi Dan Misi Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar

VISI:

“Mewujudkan Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar yang Agung.”

MISI:

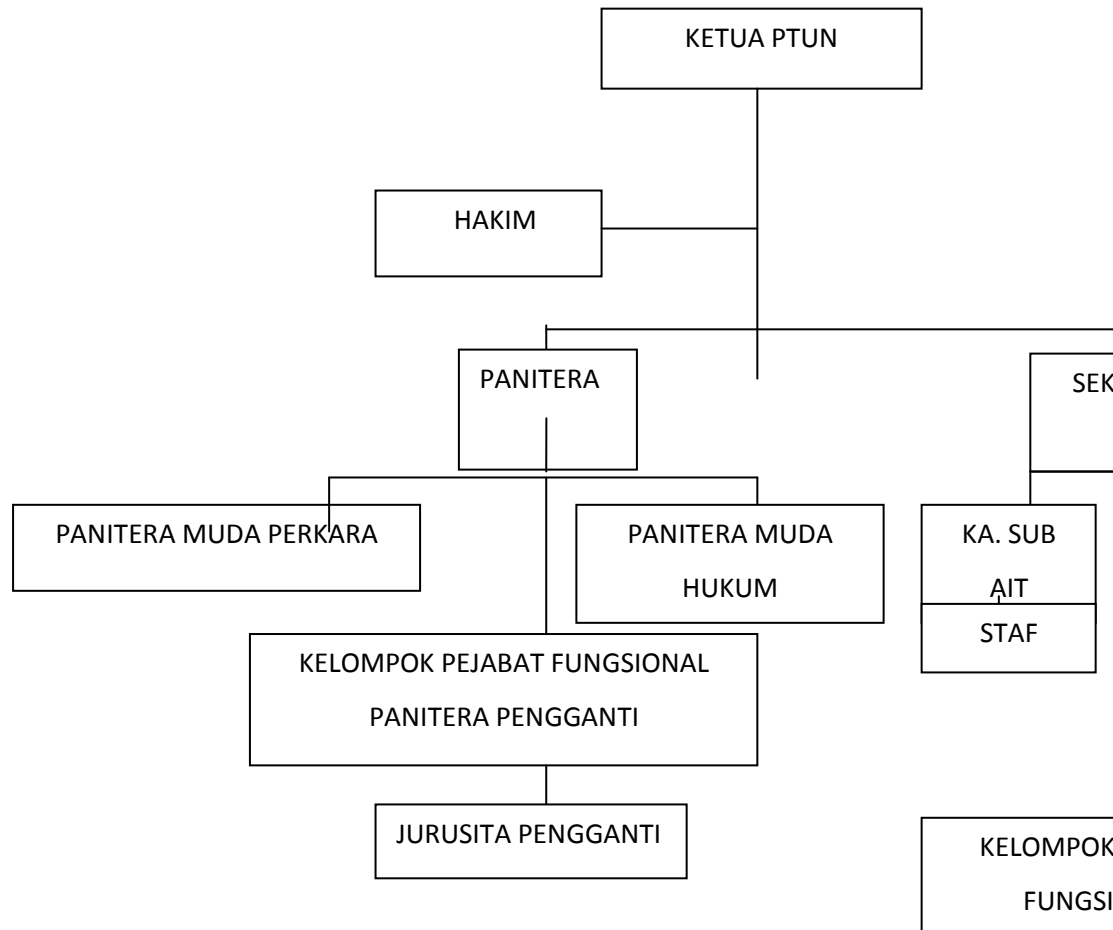
1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, biaya ringan, transparan dan modern.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat.
3. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan yang efektif dan efisien.
4. Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien.
5. Mengupayakan tersediannya sarana dan prasaranan peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Job Description dan Struktur Organisasi

1. Job Description

- a. Ketua Umum yaitu sebagai penentu kebijakan yang ada di Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
- b. Sekertaris :Mengkoordinasi bagian KA. SUB. Perencanaan teknologi informasi dan pelaporan, KA. SUB. Kepegawaian organisasi dan tata laksana, KA. SUB. Bagian umum dan keuangan
- c. Panitera :yang mengkoordinasi bagian Panitera muda perkara dengan Panitera muda Hukum
- d. Panitera muda perkara :Menerima perkara yang masuk
- e. Panitera muda Hukum :Menerima perkara yang sudah di ingkarkan
- f. KA. SUB. Perencanaan teknologi informasi dan pelaporan yaitu mengatur jalannya sidang dan yang lainnya.
- g. KA. SUB. Kepegawaian organisasi dan tata laksana yaitu mengatur semua tentang pegawai dan sebagai pengkoordinir ke ketua jika
- h. KA. SUB. Bagian umum dan keuangan yaitu mengkoordinir bagian keuangan dan sebagai penerima surat.

2. Struktur Organisasi



B. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif data berupa keterangan-keterangan yang di peroleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar dan data kuantitatif yaitu data yang di peroleh berupa angka yang dapat di hitung dari jumlah pegawai. Dimana jumlah pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar sebanyak 54 orang

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan di jelaskan mengenai hasil penelitian yang telah di lakukan dan di olah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Penulis menyebarkan kuesioner terhadap 54 responden, dimana responden merupakan pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

Profil responden yang di tanyakan pada kuesioner adalah Umur. Jenis kelamin dan pendidikan. Data tentang profil pegawai akan di jelaskan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Indetitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 54 orang. berikut merupakan data responden berdasarkan umur.

Tabel. 2.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	1	1,9%
2	26-30 Tahun	3	5,6%
3	31-55 Tahun	50	92,6%
4	>55 Tahun	0	0%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data di atas, responden dengan umur 20-25 tahun yaitu 1 orang dengan presentase 1.9%). Responden dengan umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase (5.6%). Responden dengan umur 31-55 tahun yaitu 50 orang dengan presentase (92.6%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar lebih banyak didominasi oleh pegawai yang usianya 31-55 tahun yaitu sebanyak 50 orang.

b. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 54 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel. 2.5**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	43	79%
2.	Perempuan	11	20%
Jumlah		54	100%

Sumber : data primer di olah, tahun 2018

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 79% sedangkan responden yang jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase 20%. Sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

c. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Deskripsi responden menurut pendidikan, yaitu pengelompokan responden berdasarkan pendidikan baik dari SMA D3, S1, S2. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 orang berikut merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

Tabel. 2.6**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SMA	13	24%
2	D3	0	0%
3	S1	31	57%
4	S2	10	18%
Jumlah		54	100%

Sumber : data primer di olah, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 13 orang dengan presentase 24%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 31 orang dengan presentase 57%.dan yang terakhir adalah pendidikan S2 dengan jumlah responden 10 orang dengan presentase sebanyak 18%. Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar lebih banyak didominasi oleh pegawai negeri dengan pendidikan S1 sebanyak 31 orang.

C. Deskripsi variabel penelitian

Dari uraian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pengadilan tata usaha makassar, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah sebanyak 54 orang. Dan dapat di ukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata tabel berikut.

Rata-rata skor	Penilaian
55.-99	Sangat tidak baik
100-145	Tidak baik
146-191	Cukup baik
192-236	Baik
237-281	Sangat baik

Dengan pentingnya peranan kepemimpinan pada suatu perusahaan, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah berkaitan dengan kepemimpinan. Dalam mengukur variabel kepemimpinan (X1),

Motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) digunakan instrument kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan. Data tentang jawaban responden di peroleh dari 54 responden. Hasil penelitian di tunjukkan pada variabel berikut:

1. Tabel:2.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang berkaitan dengan Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Tanggapan					jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai.	31	23	0	0	0	250
2	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.	41	12	1	0	0	248
3	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai	42	12	0	0	0	257
4	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik	28	25	1	0	0	254
5	Pimpinan dapat mendelegasi wewenang dengan baik	29	21	4	0	0	234
Jumlah							1243
Rata—rata							248

Sumber : Hasil olah Data primer , 2018

Berdasarkan tabel 2.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “sangat baik” karena berdasarkan pada rata-rata skor diatas sebagian besar responden memberikan skor jawaban pada variabel Kepemimpinan sebesar 248. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Tabel:2.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang berkaitan dengan Variabel Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai	32	20	2	0	0	230
2	Gaji yang di berikan dapat mendorong untuk bekerja lebih baik.	21	30	3	0	0	244
3	Saya ingin mengembangkan pengetahuan saya selama bekerja di PTUN makassar	29	25	0	0	0	283
4	Pekerjaan yang di berikan sangat menantang	26	13	14	0	0	250
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang di berikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	33	21	0	0	0	226
Jumlah							1233
Rata—rata							246

Sumber : Hasil olah Data primer , 2018

Berdasarkan tabel 2.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “sangat baik” karena berdasarkan pada rata-rata skor diatas sebagian besar responden memberikan skor jawaban pada variabel Motivasi sebesar 246. Hal ini mengentifikasikan bahwa variabel pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Tabel:2.9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang berkaitan dengan Variabel Lingkungan kerja (X3)

No	Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	39	14	1	0	0	256
2	Fasilitas yang di sediakan cukup lengkap dan memadai	28	26	0	0	0	247
3	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang yang di berikan di PTUN makassar	25	27	2	0	0	241
4	Kebersihan di kantor membuat anda nyaman dalam bekerja	30	23	1	0	0	245
5	Hubungan dengan pegawai membatu anda dalam bekerja	20	34	0	0	0	229
Jumlah							1218
Rata—rata							243

Sumber : Hasil olah Data primer , 2018

Berdasarkan tabel 2.9 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “sangat baik” karena berdasarkan pada rata-rata skor diatas sebagian besar responden

memberikan skor jawaban pada variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 243. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Tabel:2.10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang berkaitan dengan Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Mampu bekerja sama dengan semua pegawai	40	10	4	0	0	242
2	saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang di berikan	34	19	1	0	0	253
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan	38	16	0	0	0	254
4	Saya hadir tepat waktu	30	17	7	0	0	261
5	Saya selalu menyelesaikan pekerja yang di berikan walaupun atasan tidak ada	32	22	0	0	0	232
Jumlah							1242
Rata—rata							248

Sumber : Hasil olah Data primer , 2018

Berdasarkan tabel 2.10 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “sangat baik” karena berdasarkan rata-rata skor diatas sebagian besar responden memberikan skor jawaban yang besar. Variabel yang memiliki nilai tersebut adalah Kepemimpinan dengan nilai yang diperoleh sebesar 248. Hal ini mengentifikasikan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Analisis Instrument penelitian

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang di teliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Uji Validitas

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrument dapat dilakukan dengan dua carayaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y.pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 22.

Hasil perhitungan r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

Tabel 2.11 Uji Validitas

Variabel	Kode item pertanyaan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,559	0,263	Valid
	X1.2	0,661	0,263	Valid
	X1.3	0,730	0,263	Valid
	X1.4	0,563	0,263	Valid
	X1.5	0,680	0,263	Valid
Motivasi (x2)	X2.1	0,416	0,263	Valid
	X2.2	0,112	0,263	Tidak Valid
	X2.3	0,398	0,263	Valid
	X2.4	0,968	0,263	Valid
	X2.5	0,092	0,263	Tidak Valid
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,600	0,263	Valid
	X3.2	0,779	0,263	Valid
	X3.3	0,649	0,263	Valid
	X3.4	0,805	0,263	Valid
	X3.5	0,780	0,263	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,841	0,263	Valid
	Y2	0,891	0,263	Valid
	Y3	0,728	0,263	Valid
	Y4	0,804	0,263	Valid
	Y5	0,799	0,263	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa sebagai item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang di peroleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka intrumen tersebut dikatakan valid. R tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r_{tabel} sebesar 0,263

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel kinerja memenuhi persyaratan.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstrukvariabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,60. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka disajikan hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 2.12 Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,621	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,108	0,60	Tdk Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,770	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,867	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 2.12 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah adayang tidak reliabel karena nilai dari Cronbach's alpha lebih besar.

3. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS 22. untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Makassar.

Tabel 2.13 UJI HIPOTESIS

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Ket
Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0,840	0,598	5,175	0,000	Signifikan
Motivasi		0,089	0,232	2,203	0,032	signifikan
Lingkungan kerja		0,005	0,004	0,33	0,974	Tidak signifikan
n = 54 R = 0,703 R Square = 0,495 F = 16.324 Sig = 0,000						

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel 2.13 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 1.483 + 0,840 + 0,502 + -0,005$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai koefisien b_0 (konstanta) sebesar 1.483 berarti apabila faktor kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3), sama dengan nol, maka diperkirakan kinerja pegawai sebesar 1.483.

- b. Nilai koefisien $b_1 = 0,840$ X_1 berarti jika variabel kepemimpinan ditingkatkan baik frekuensi maupun kualitasnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam arti pimpinan dapat mengarahkan, berkomunikasi dan mengambil keputusan dengan baik.
- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,502$ menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika pegawai memiliki daya dorong, kemauan dan tanggung jawab maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat.
- d. Nilai koefisien $b_3 = 0,005$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika keamanan dan suara bisin dalam bekerja tidak ada maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi menunjukkan nilai positif, yang berarti ada hubungan searah antara variabel X_1 , dan X_2 , dengan variabel Y . Sedangkan variabel X_3 , tidak menunjukkan nilai positif terhadap variabel Y sehingga tidak ada hubungan.

4. Uji parsial (uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependent.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 2.13 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat disimpulkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (X_1, X_2 , dan X_3) yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat

disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$t_{\text{tabel}} = t \left(\frac{\alpha}{2}, n - k - 1 \right)$$

$$= t \left(\frac{0,05}{2}, 54 - 3 - 1 \right) = 2,009$$

Sesuai tabel 2.13 dapat dijelaskan dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

a. Pengujian koefisien regresi kepemimpinan (X_1)

Hasil t hitung untuk variabel X_1 sebesar 5.175 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,009 maka $t_{\text{hitung}} 5.175 > t_{\text{tabel}} 2,009$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0.000 < 0,05$). Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian koefisien regresi motivasi (X_2)

Hasil t hitung untuk variabel X_2 sebesar 2.203 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,009 maka $t_{\text{hitung}} 2.203 > t_{\text{tabel}} 2,009$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0.032 < 0,05$). Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengujian koefisien regresi Lingkungan kerja (X_3)

Hasil t hitung untuk variabel X_3 sebesar 0.033 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,009 maka $t_{\text{hitung}} 0.033 < t_{\text{tabel}} 2,009$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0.974 > 0,05$). Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Penguji hipotesis secara simultan (Uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 2.13 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 16.324 > F_{tabel} 3,18$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y.

6. Koefisien determinasi (R)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2.13

Hasil uji hipotesis dapat di ketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,703. Hal ini berarti mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 70,3%.

E. Pembahasan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada kator Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel kepemimpinan memiliki nilai

rata-rata 248, variabel motivasi memiliki rata-rata 246, dan lingkungan kerja memiliki rata-rata 234

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai

Pada uji parsial (uji t) hasil t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 5.175 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,009 maka $t_{hitung} 5.175 > t_{tabel} 2,009$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0.000 < 0,05$). Dan nilai koefisien X1 sebesar 0,840 dapat diartikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji parsial (uji t) hasil t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2.203 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,009 maka $t_{hitung} 2.203 > t_{tabel} 2,009$ nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0.032 < 0,05$). Artinya Motivasi tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji parsial (uji t) nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.033 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,009 maka $t_{hitung} 0.033 < t_{tabel} 2,009$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0.974 > 0,05$). Artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan Motivasi secara parsial lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Ternyata hanya kepemimpinan

(X1) dan motivasi (X2) yang signifikan sedangkan lingkungan kerja (X3) tidak signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Pengadilan Tata Usaha Makassar dapat di simpulkan bahwa:

1. Berdasarkan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
2. Berdasarkan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai. terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t). motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
3. Hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. ternyata tidak terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) karena Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Secara Simulta bersma-sama variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

B. Saran

Dengan memperhatikan hasil penelitian, dan sebagian sumbagan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya sumber daya manusia dan Pengadilan Tata Usaha Makassar, peneliti menyerankan hal-hal sebagai berikut:

1. Ketiga faktor yaitu Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja ada yang berpengaruh secara signifikan dan adapula yang hanya berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Maka disarankan untuk mengembangkan kebijakan insentif yang mendorong perubahan ketiga faktor tersebut.
2. Agar dapat dilakukan penelitian lagi dimasa mendatang dengan menggunakan variabel lain, sehingga dapat diperoleh faktor lain atau variabel yang memiliki kontribusi besar dan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Edy, S.E. *Manajemen sumber daya manusia*. Rawamangun. Jakarta.
- Hardiyana, A., Helwiyan, F., *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung*. *jurnal ekonomi, bisnis & Entrepreneurship*. Vol.5.No.2.
- Hiskia, J. R., Joyce, L., Lucky D. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai*. *Emba Jurnal*. Vol. 3.
- Mahajaya R.G., Subudi M. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Inspektur Kabupaten Badung*. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5.No. 11.
- Pota, A. 2013. *Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. *Jurnal Emba* Vol. 1. No. 4.
- Praptiestrini. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Dan Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Paradigma*. Vol. 14, No. 1.
- Rahardjo, G., Chairy, Sedyaningsih, S. 2014. *Pengaruh Kpemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. Vol 1. No.1.
- Suddin A. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. *Jurnal sumber daya manusia*. Vol. 4. No 1.
- Zainal , R.V 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi*. Rajawali persada. Jakarta
- Zainal , R.V. 2014. *Islam Human Capital Management*. revisi 2. Rajawali pers: Jakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen kinerja, edisi keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

- Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini di buat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi berjudul : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar**". Petunjuk pengisian:

1. Isilah data diri anda pada indetitas responden dibawa ini
2. Berikan tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel.masing-masing pilih jawaban memiliki makna sebagai berikut:
 - a. SS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
 - b. S : Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
 - c. R : Apabila jawaban tersebut menurut anda Ragu-ragu
 - d. TS : Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju
 - e. STS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju

- Indetitas Responden

- Nama Responden :(Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Pendidikan Terakhir :
- Masa kerja :

Jika salah satu pilihan yang di anggap paling tepat, dengan bobot penilaian

DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2.	saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang di berikan					
3.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan					
4.	Saya hadir tepat waktu					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerja yang di berikan walaupun atasan tidak ada					

DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai.					
2.	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.					
3.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai					

4.	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik					
5.	Pimpinan dapat mendelegasi wewenang dengan baik					

DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai					
2.	Gaji yang di berikan dapat mendorong untuk bekerja lebih baik.					
3.	Saya ingin mengembangkan pengetahuan saya selama bekerja di PTUN makassar					
4.	Pekerjaan yang di berikan sangat menantang					
5.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang di berikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					

DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2.	Fasilitas yang di sediakan cukup lengkap dan memadai					
3.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang yang di berikan di PTUN makassar					
4.	Kebersihan di kantor membuat anda nyaman dalam bekerja					
5.	Hubungan dengan pegawai membatu anda dalam bekerja					

REGRESSION

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.464	1.688

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.535	3	46.512	16.324	.000 ^b
	Residual	142.465	50	2.849		
	Total	282.000	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	3.613		.410	.683
	X1	.840	.162	.598	5.175	.000
	X2	.089	.041	.232	2.203	.032
	X3	.005	.136	.004	.033	.974

a. Dependent Variable: Y

Correlations

KEPEMIMPINAN (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	,394**	,350**	-,105	,217	,559**
	Sig. (2-tailed)		,003	,009	,451	,115	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	,394**	1	,548**	,217	,091	,661**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,116	,513	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,350**	,548**	1	,249	,322*	,730**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,069	,018	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	-,105	,217	,249	1	,357**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,451	,116	,069		,008	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	,217	,091	,322*	,357**	1	,680**
	Sig. (2-tailed)	,115	,513	,018	,008		,000
	N	54	54	54	54	54	54
Kepemimpinan		,559**	,661**	,730**	,563**	,680**	1
		,000	,000	,000	,000	,000	
		54	54	54	54	54	54

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

MOTIVASI (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1 Pearson Correlation	1	.340*	.648**	.203	.514**	.416**
Sig. (2-tailed)		.012	.000	.141	.000	.002
N	54	54	54	54	54	54
X2.2 Pearson Correlation	.340*	1	.021	-.027	.066	.112
Sig. (2-tailed)	.012		.878	.847	.636	.420
N	54	54	54	54	54	54
X2.3 Pearson Correlation	.648**	.021	1	.231	.402**	.398**
Sig. (2-tailed)	.000	.878		.093	.003	.003
N	54	54	54	54	54	54
X2.4 Pearson Correlation	.203	-.027	.231	1	-.085	.968**
Sig. (2-tailed)	.141	.847	.093		.543	.000
N	54	54	54	54	54	54
X2.5 Pearson Correlation	.514**	.066	.402**	-.085	1	.092
Sig. (2-tailed)	.000	.636	.003	.543		.507
N	54	54	54	54	54	54
Motivasi	.416**	.112	.398**	.968**	.092	1
	.002	.420	.003	.000	.507	
	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

LINGKUNGAN KERJA (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan kerja
X3.1 Pearson Correlation	1	.471**	.319*	.181	.226	.600**
Sig. (2-tailed)		.000	.019	.190	.100	.000
N	54	54	54	54	54	54
X3.2 Pearson Correlation	.471**	1	.530**	.413**	.509**	.805**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000
N	54	54	54	54	54	54
X3.3 Pearson Correlation	.319*	.530**	1	.285*	.644**	.779**
Sig. (2-tailed)	.019	.000		.036	.000	.000
N	54	54	54	54	54	54
X3.4 Pearson Correlation	.181	.413**	.285*	1	.449**	.649**
Sig. (2-tailed)	.190	.002	.036		.001	.000
N	54	54	54	54	54	54
X3.5 Pearson Correlation	.226	.509**	.644**	.449**	1	.780**
Sig. (2-tailed)	.100	.000	.000	.001		.000
N	54	54	54	54	54	54
Lingkungan kerja	.600**	.805**	.779**	.649**	.780**	1
	.000	.000	.000	.000	.000	
	54	54	54	54	54	54

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KINERJA PEGAWAI (X3)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.581**	.378**	.672**	.537**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	.581**	1	.524**	.595**	.607**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	.378**	.524**	1	.561**	.618**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	.672**	.595**	.561**	1	.710**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson Correlation	.537**	.607**	.618**	.710**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.799**	.804**	.728**	.891**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

RELIABILITY

Scale: KEPEMIMPINAN (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	5

Scale: MOTIVASI (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.108	5

Scale: LINGKUNGAN KERJA (X3)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	54	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Scale: KINERJA (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	54	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	5

Karakteristik responden

JENIS KELAMIN

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	43	79.6	79.6	79.6
perempuan	11	20.4	20.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Statistics

UMUR

N	Valid	54
	Missing	0

UMUR

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	1	1.9	1.9	1.9
26-30	3	5.6	5.6	7.4
31-55	50	92.6	92.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Statistics

PT

N	Valid	54
	Missing	0

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	31	57.4	57.4	57.4
S2	10	18.5	18.5	75.9
SMA	13	24.1	24.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

LAMA KERJA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	3	5.6	5.6	5.6
11-30 tahun	28	51.9	51.9	57.4
6-10 tahun	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X1.1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	42.6	42.6	42.6
5	31	57.4	57.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X1.2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.9	1.9	1.9
4	12	22.2	22.2	24.1
5	41	75.9	75.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X1.3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	22.2	22.2	22.2
5	42	77.8	77.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.9	1.9	1.9
	4	25	46.3	46.3	48.1
	5	28	51.9	51.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.4	7.4	7.4
	4	21	38.9	38.9	46.3
	5	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.7	3.7	3.7
	4	20	37.0	37.0	40.7
	5	32	59.3	59.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.6	5.6	5.6
	4	30	55.6	55.6	61.1
	5	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	46.3	46.3	46.3
5	29	53.7	53.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	25.9	25.9	25.9
4	13	24.1	24.1	50.0
5	26	48.1	48.1	98.1
45	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	38.9	38.9	38.9
5	33	61.1	61.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.9	1.9	1.9
4	14	25.9	25.9	27.8
5	39	72.2	72.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	48.1	48.1	48.1
5	28	51.9	51.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

X3.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.7	3.7	3.7
	4	27	50.0	50.0	53.7
	5	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X3.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.9	1.9	1.9
	4	23	42.6	42.6	44.4
	5	30	55.6	55.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

X3.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	63.0	63.0	63.0
	5	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.4	7.4	7.4
	4	10	18.5	18.5	25.9
	5	40	74.1	74.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.9	1.9	1.9
4	19	35.2	35.2	37.0
5	34	63.0	63.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	29.6	29.6	29.6
5	38	70.4	70.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	13.0	13.0	13.0
4	17	31.5	31.5	44.4
5	30	55.6	55.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	40.7	40.7	40.7
5	32	59.3	59.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

BIOGRAFI PENULIS



ANI Panggilan Ani lahir di Balagana pada Tanggal 10 Oktober 1997 dari pasangan suami istri Bapak Olleng dan Ibu Satu'. Peneliti adalah anak kedua dari 3 bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 191 Lembanna lulus tahun 2008, SMP Negeri 21 Bulukumba lulus tahun 2011, dan melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 13 Bulukumba pada Tahun 2011 dan lulus pada tahun 2014, kemudia mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.