

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**ANDI YURISTIKA DEWI
105721105520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ANDI YURISTIKA DEWI

105721105520

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
dan Bisnis pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEBAHAN

**“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**

(QS. Asy Syarh)

**“Gunakan senyummu untuk merubah dunia, jangan biarkan dunia
merubah senyummu”**

(Kim Taeyung)

**“Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, tetapi justru merupakan
langkah pertama menuju kesuksesan yang sejati”**

(B.J. Habibie)

PERSEMBAHAN

**Puji Syukur Kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas Ridho-Nya serta
karuniannya sehingga skripsi ini telah terselesai dengan baik**

Alhamdulillah Rabbil Alamin,

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Ayahanda
Abidin dan Ibunda Andi Marlina yang senantiasa memberikan doa tulus
untuk anaknya dan memberikan ridhonya serta semangat yang tiada
henti-hentinya**



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : ANDI YURISTIKA DEWI
NIM : 105721105520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

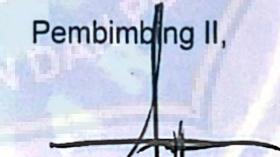
Makassar, 29 Juni 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

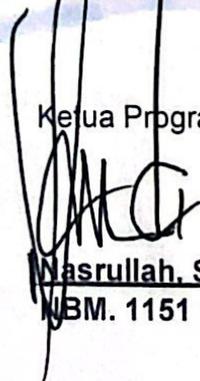

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN. 0907028401

Pembimbing II,


Dr. Svanituddin Sulaiman, S.E., M.Si
NIDN. 0921058702

Mengetahui,


Dekan,
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507


Ketua Program Studi Manajemen,
Nasrullah, SE., M.M
NBM. 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : ANDI YURISTIKA DEWI, Nim :105721105520, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0009/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H/ 29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulhijjah 1445 H
29 Juni 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si
4. Ismail Rasulong, SE., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDI YURISTIKA DEWI
Stambuk : 105721105520
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

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.

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

Makassar, 29 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



ANDI YURUSTIKA DEWI
NIM. 105721105520

Diketahui Oleh,

Dekan,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507

Ketua Program Studi Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M
NBM. 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDI YURISTIKA DEWI
NIM : 105721105520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupten Gowa.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



ANDI YURISTIKA DEWI
NIM. 105721105520

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalaam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa".

Skripsi 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 penulis Ayahanda **Abidin** dan Ibunda **Andi Marlina** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus di setiap sholatnya. Dan Terima kasih juga kepada Suami Saya Tercinta Yang sudah memberikan Semangat untuk bisa Sampe dititik ini dan tak lupa pula saya ucapkan terima kasih saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan 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 disampaikan dengan hormat kepada :

1. Kepada Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam,an SE, MSi** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah. SE., M.M** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr.Samsul Rizal, S.E.,M.M** selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Dr.Syarifuddin Sulaiman.,S.E.,M.Si** selaku pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan membantu dalam penyusunan Skripsi Hingga Ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan hingga akhir.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassa.
8. Bapak dan Ibu pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa yang telah memberikan izin meneliti
9. Teruntuk sahabat seperjuangan, Aulia Fitri Delvira dan Wanda Angraeni,

terima kasih atas segala dukungan, motivasi, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan. Ucapan syukur Allah Swt karena sudah mempertemukan sahabat seperti kalian

10. Rekan-rekan saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi 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 Skripsi ini.

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

Billahi fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 29 Juni 2024

ANDI YURISTIKA DEWI

ABSTRAK

ANDI YURISTIKA DEWI, 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. DIBIMBING OLEH: Samsul Rizal dan Syarifuddin Sulaiman

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Populasi dalam Penelitian ini adalah 39 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif deskriptif yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan Observasi dan pembagian kuisioner. Dalam Penelitian ini sumber data yang digunakan dalam Pengumpulan data mencakup data primer dan sekunder dan menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Gowa. Perlunya peningkatan gaya kepemimpinan Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Gowa dengan menegakkan gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta lingkungan kerja pegawai untuk bisa lebih termotivasi dan giat dalam bekerja

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ANDI YURISTIKA DEWI, 2024. *The Influence of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Personnel Agency Employees and Human Resources Development in Gowa Regency. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Mhammadiyah University, Makassar. GUIDED BY: Samsul Rizal and Syarifuddin Sulaiman*

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style on the performance of civil service agency employees and human resource development and to determine the influence of the work environment on the performance of civil service agency employees and human resource development. The population in this research was 39 employees. The sampling technique uses the total sample technique. The type of data used in this research is descriptive quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary and secondary data and use SPSS 25.

The research results show that leadership style and work environment partially have a positive and significant effect on the performance of Civil Service Agency employees and human resource development in Gowa Regency. There is a need to improve the leadership style of the Civil Service Agency and develop human resources in Gowa Regency by enforcing the leadership style in carrying out their duties and responsibilities as well as the work environment for employees to be more motivated and active in their work.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Employee Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	34
C. Jenis Dan Sumber Data.....	35
D. Populasi Dan Sampel	35
E. Teknik pengumpulan data.....	36
F. Definisi Operasional Variabel.....	37

G. Metode Analisis Data	38
H. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Hasil Penelitian.....	54
C. Pembahasan	72
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Table 3.1 Skala Pengukuran Variabel.....	38
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Table 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Table 4.5 Penilaian responden Berdasarkan Gaya kepemimpinan.....	58
Table 4.6 Penilaian Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja	59
Table 4.7 Penilaian responden berdasarkan kinerja pegawai.....	59
Table 4.8 Statistik Deskriptif Variabel.....	60
Table 4.9 Hasil Uji Validitas	61
Table 4.10 Hasil Uji Validitas X2	62
Table 4.11 Hasil Uji Validitas Y	63
Table 4.12 Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)	64
Table 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)	65
Table 4.14 hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	65
Table 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	66
Table 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Table 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Table 4.18 Hasil Uji-t	71
Table 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	47
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	67
Gambar 4.3 P-Plot.....	67
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	88
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	91
Lampiran 3 Deskripsi Responden	94
Lampiran 4 Distribusi Jawaban Variabel Gaya kepemimpinan (X1)	95
Lampiran 5 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)	99
Lampiran 6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	101
Lampiran 7 Uji Reliabilitas	106
Lampiran 8 Lampiran Output SPSS	117
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik	118
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian	120
Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	122
Lampiran 12 Persuratan Penelitian	133
Lampiran 13 Riwayat Hidup	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah seseorang yang dinamakan untuk memimpin pegawainya kearah yang sudah ditetapkan, pemimpin yang bijaksana dan mampu merangkul semua anggotanya adalah pemimpin yang sesungguhnya yang diandalkan orang-orang yang dipimpinya perlu diketahui bakat pemimpin ini bukan sesuatu yang sedari lahir ada tetapi muncul melalui keterampilan dan pengalaman yang tumbuh dan berkembang untuk terus menggali potensi pada dirinya dalam kepemimpinan dibutuhkan yang namanya kerja tim dengan adanya kerja tim pemimpin dan pegawai merasa saling membutuhkan satu sama lain, selain itu seorang memiliki kelebihan di bidang masing-masing oleh karena itu pemimpin akan akan membutuhkan dan menerapkan fungsi manajemen dan tidak akan ada pekerjaan yang akan maksimal tanpa dukungan oleh kerja tim dan pimpinan yang bijaksana dan terampil dalam organisasi merupakan cerminan perilaku organisasi yaitu tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh anggota dan suatu instansi keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat pribadi melainkan juga dipengaruhi oleh kemampuan pribadi untuk memimpin (Asmawiyah, 2019).

Kepemimpinan juga sebagai salah satu acuan bagaimana lingkungan kerja tersebut terasa nyaman, pemimpin yang merangkul dan mempromosikan dirinya, selalu dekat dengan pegawai dan merangkul semua pegawai sangat berpengaruh penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik maka dari itu gaya kepemimpinan sangat penting

bagi setiap pegawai untuk mereka mengerjakan pekerjaan yang maksimal sehingga tujuan dari pada instansi dapat tercapai (Yudiatmaja, 2021)

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang berperang penting dan dapat mempengaruhi diri pegawai tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Netisemo, 2013), lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja tempat pegawai bekerja (Sedermayanti, 2013)

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja pegawai, lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai (Kariyamin, 2020).

Kinerja seorang pegawai adalah suatu hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas yang diberikan tingkat kinerja pegawai dipengaruhi dari banyak hal diantaranya gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin sangat tergantung pada kinerja yang dimiliki pegawai, kinerja pegawai akan mencerminkan komitmen untuk tetap menjalankan aktivitas tanpa memiliki interpretasi dan orientasi negatif dalam bekerja (Supardi, 2016)

Adapun permasalahan yang terjadi dalam Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai sudah cukup baik namun belum maksimal, Dimana masih adanya masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja yang belum memadai sehingga kurangnya semangat dalam bekerja dan peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengatur bawahan dan menunjukkan upaya untuk meningkatkan pekerjaan

Berdasarkan latar belakang masalah pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, ditemui beberapa permasalahan yang ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini dapat mengungkapkan komponen-komponen penting yang berpegaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, selanjutnya secara khusus diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu Informasi dan bahan untuk menambah pengetahuan yang mencakup gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kepada peneliti selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk perkembangan dan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan serta penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa itu sendiri

- a. Bagi peneliti ini diharapkan Hasil penelitian digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk

kepentingan ilmiah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti

- b. Bagi akademisi, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- c. Bagi Instansi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai terlebih dahulu penulis akan menjelaskan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia dan fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik dalam proses perencanaan SDM, perekrutan SDM, dan pengembangan SDM akan dikelola pada bagian ini. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Untuk lebih memahami apa itu manajemen sumber daya manusia beserta fungsinya, berikut adalah pendapat menurut para ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (Busro, 2018)

Menurut (Sedarmayati, 2017) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan “Menurut Yani dalam buku yang berjudul manajemen sumber daya manusia

Menurut (Mulyadi, 2019) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”

Menurut (Rismawati, 2023) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode pengelolaan dan pengembangan karyawan dalam organisasi melalui cara yang paling efektif dan efisien sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat dilihat sebagai suatu proses motivasi karyawan sehingga organisasi dapat memperoleh kinerja yang optimum dari mereka. Setelah mengetahui arti dari manajemen sumber daya manusia, tentunya penulis ingin membahas lebih dalam lagi mengenai manajemen sumber daya manusia, didalam manajemen sumber daya manusia tentunya terdapat tujuan, fungsi dan peran penting dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri dalam mencapai tujuan perusahaan.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2021) mengatakan bahwa fungsi operasional MSD adalah:

1) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, pengadaan sdm

menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab departemen sumber daya manusia adapun fungsi pengadaan meliputi yaitu:

2) Perencanaan SDM

Cara untuk memenuhi kebutuhan SDM agar dapat melaksanakan tugas mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah SDM yang dibutuhkan

3) Penarikan SDM

Usaha menarik dan menyediakan SDM baru untuk kebutuhan perusahaan dari dalam dan luar perusahaan

4) Mengadakan seleksi SDM

Langkah pemilihan calon pegawai yang memasukkan lamaran ke perusahaan membutuhkan seleksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan

5) Penempatan

Proses mencocokkan/membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberi tugas dan pekerjaan kepada calon karyawan

6) Orientasi

Proses terakhir pengadaan SDM, berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi bersifat umum, berkaitan kebijakan, prosedur peraturan perusahaan dan lain-lain

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah pegawai diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan, dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan pegawai itu penting karena memerlukan ilmu pengetahuan dan teknologi adapun antar lain:

1) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pengintegrasian SDM

Walaupun perusahaan telah memperoleh pegawai melatih dan mengembangkan serta memberi balas jasa adil/layak tetapi perusahaan tetap menghadapi masalah sulit, yaitu pengintegrasian pegawai, fungsi pengintegrasian sdm berusaha memperoleh keamanan, kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat oleh karena itu perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan terkait masalah Sdm

3) Pemeliharaan SDM

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.

4) Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan pegawai ke masyarakat asalnya, fungsi

pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pension

5) Peran MSDM dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Apek penting lain dari MSDM adalah peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu dalam kepentingan individu pegawai, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan. Manajer SDM harus dapat menyediakan dan mempertahankan pegawai berkualitas untuk mencapai tujuan

6) Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mulyadi, 2019) mengatakan bahwa peran penting dalam MSDM adalah: “Perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu, dalam kepentingan individu karyawan, kepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi tentu pemimpin memiliki gaya atau pun sifat yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya, dimana gaya tersebut menggambarkan watak pimpinan dalam berinteraksi maupun memimpin organisasi tersebut.

Menurut (Sari, 2020) menjelaskan bahwa pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia.

Menurut (Rosalina & Wati, 2020) menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang ketika orang tersebut berusaha untuk mengubah perilaku orang lain sesuai yang diinginkannya.

Menurut (Wati, 2020) Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tepat sasaran organisasi tercapai

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi dan mengubah cara pola pikir dan sikap bawahannya.

Menurut (Rizky, 2022) faktor yang mempengaruhi antara lain, kemampuan, keperibadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi.

Adapun menurut (Rizky, 2022) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan.
- 8) Peraturan pemerintah

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh atasan dengan memerhatikan pengembangan bawahannya sesuai dengan kondisi yang ada, yang ditandai dengan kekuatan diri pemimpin, membina hubungan dengan bawahan, dan sensitivitas situasi yang berkembang.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin

cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut (Sutrisno, 2023) menyatakan bahwa Gaya-gaya Kepemimpinan yaitu :

1) Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2) Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3) Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam perusahaan.

4) Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya.

5) Gaya Investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kuran berkembang karena bawahan takut kesalahan- kesalahan.

6) Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7) Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan

8) Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9) Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun menurut (Handoko, 2011) ada 4 indikator gaya kepemimpinan antara lain:

1) Kemampuan mengambil keputusan

Seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan suatu kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi

2) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi memegang peranan penting dalam menjalin hubungan kerja, baik hubungan antara pegawai maupun atasan. Kesadaran setiap pihak akan pentingnya komunikasi dapat menumbuhkan rasa saling memperhatikan, saling memahami dan saling pengertian antara pihak pimpinan dan para pegawainya

3) Kemampuan motivasi

Seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Menurut (Dewi, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut (Wahyuningsih, 2019) definisi Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja.

Menurut (Tran, 2021) lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan

Menurut (Nabawi, 2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari

Berdasarkan Penjelasan di atas dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi yang mempengaruhi organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut (Sanaba, Andriyan and Munzir, 2022) Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu, udara dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap Lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Handayani, 2020) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut (Handayani 2020) ada 3 indikator lingkungan kerja antara lain :

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

2) Tersedianya fasilitas pegawai

Fasilitas kantor sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja dan adanya hubungan kekeluargaan dalam instansi

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Sihaloho, 2020) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas

kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal dan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan

Menurut (Enny, 2021) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja , sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai keahlian karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut (Supardi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Ricadson, 2020) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut (Sihaloho, 2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral etika.

Menurut (Handayani, 2020) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira dan Hubers, kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas SDM (Sumber Daya Manusia) dan eksternal, yaitu kepemimpinan, tim, sistem, dan situasional. Berikut adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1) Faktor individual

Mencakup unsur keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

2) Faktor kepemimpinan

Mencakup aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan semangat, dorongan, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

3) Faktor tim

Mencakup kualitas semangat dan dukungan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem

Mencakup sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan, dan kultur kerja didalam perusahaan.

5) Faktor kontekstual

Mencakup tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Enny, 2021) ada 6 indikator kinerja pegawai antara lain :

1) Kualitas

Seberapa lama atau seberapa baik proses atau hasil melakukan suatu kegiatan mendekati kesempurnan, cara

ideal melakukan kegiatan, atau mencapai tujuan kegiatan yang diinginkan

2) Kauntitas

Jumlah yang diproduksi, ditentukan dalam nilai dollar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Seberapa lama atau baik suatu kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada awal waktu yang ditentukan dari sudut pandang koordinasi dengan output lain dan memanfaatkan waktu yang ada dengan kegiatan yang lain.

4) Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter teknologi, material) dimaksimalkan dalam pengertian mendapatkan keuntungan yang tinggi ataupun pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit

5) Kebutuhan untuk supervisi

Berapa jauh atau seberapa baik mampu menjalankan fungsi kerja tanpa harus mendapatkan bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan

6) Dampak interpersonal

Seberapa baik karyawan dalam meningkatkan harga diri, eitika baik dan kerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun

bawahan.

d. Sistem penilaian kinerja

Menurut (Hassibuan, 2021) mengatakan bahwa sistem yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kerja sama

Penilai akan menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan kerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan akan semakin baik.

2) Tanggung jawab

Penilai akan menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakan pekerjaan dan hasil kerjanya.

3) Kedisiplinan

Penilai akan menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku didalam organisasi dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Sikap

Penilai akan menilai karyawan dari sikap perilakunya, periang, kesopanan, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

5) Kreativitas

Penilai akan menilai kemampuan karyawan dalam meningkatkan kreativitasnya untuk menyelesaikan

pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasilguna.

6) Kejujuran

Penilai akan menilai kejujuran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

7) Inisiatif

Penilai akan menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatifnya sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

8) Hasil kerja

Penilai akan menilai hasil kerja baik kualitasnya maupun kuantitasnya yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

9) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap organisasi, pekerjaan dan jabatannya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan membela dan menjaga organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab

e. Manfaat kinerja pegawai

Menurut (Enny, 2021) manfaat kinerja umumnya terdiri dari:

- 1) Peningkatan prestasi melalui kegiatan-kegiatan yang bermanfaat untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam perpindahan promosi dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Sebagai sarana untuk memajukan pengembangan karyawan.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Nadia, Ike Kusdyah Rachmawati, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Bisnis Mekaar Cabang Blimbing	Penelitian Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Usaha Mekaar Cabang Blimbing. Sedangkan hasil uji parsial dengan uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif

					terhadap kinerja karyawan, pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero)
2	(Lakay, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka	Penelitian Kuantitatif	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Berpengaruhnya pada Kepemimpinan penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka yang ditunjukkan
3	(Walewangko, Koleangan and Kojo, 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cp Manado Utara	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,606 + 0,379 X1 + 0,608 X2 + e$. Secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian CP Manado Utara karena nilai koefisien uji F hitung sebesar 161,504. Saran penelitian yang diperoleh adalah manajemen dan para karyawan dari PT. Pegadaian. Persero CP Manado Utara harus

					mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja di kantor cabang BUMN ini dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, agar supaya tingkat kinerja karyawan tetap baik, atau bahkan menjadi jauh lebih baik lagi.
4	Ferdinandus Christian, Seprianus Rumbewas (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua	Penelitian Kuantitatif	Kepemimpinan Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua, baik secara parsial maupun secara simultan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai signifikansi variabel Kepemimpinan pada tingkat signifikansi 5 % lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Variabel Motivasi sebesar $0,015 < 0,05$ dan variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Sedangkan secara simultan melalui uji F, nilai signifikansi pada tingkat signifikansi 5 % sebesar $0,000 < 0,005$, ini berarti secara simultan variabel Kepemimpinan,

					Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua.
5	(Samsul Rizal, Ashar Maesyar, Tahun and), 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV Persero Cabang Makassar	Penelitian Kuantitatif	Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasional (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$. Hasil uji t (parsial) menunjukkan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sig t $0,002 < 0,05$, dan komitmen organisasional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
6	Budi Cahyadi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam	Penelitian Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang

					diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan produktivitas kinerja karyawan
7	Luthfan Alghifari Barin ,Barian & Arga sutrisna Pada Tahun (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya	Penelitian Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sangat baik, sementara itu, Lingkungan Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sangat baik. Serta Kinerja Pegawai sangat baik. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya
9	(Sri Nilawati, SE., MM Andri Firnando, 2019)	Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto	Penelitian Kuantitatif	Budaya Kaizen (X1) Disiplin Keraja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 21,260 + 0,200X1 + 0,269X2$ artinya ada pengaruh yang positif dan searah antara X1

		Indonesia			<p>dan X2 terhadap Y. Pengujian t-test dari hasil regresi di peroleh besarnya thitung X1 sebesar 2,083 dan X2 sebesar 3,166 yang lebih besar dari ttabel 1,664. dengan nilai signifikan 0,000 untuk variable X1 dan X2, yang berarti variable X1 DAN X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat Y secara partial. Pengujian F-test untuk regresi linier berganda diperoleh Fhitung 8,583 yang lebih besar dari Ftabel 3,12 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti adanya pengaruh nyata (signifikan) antara variable bebas X1 dan X2 dengan variable terikat Y secara simultan.</p>
10	Mokh. Idham Kholid (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Mustika Nusantara Amc – Malang	Penelitian Kuantitatif	Gaya kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mendapat nilai indeks sangat baik, sedangkan kinerja dan lingkungan kerja mendapat nilai indeks baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap

					<p>kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.</p>
--	--	--	--	--	---



C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah konsep yang menjelaskan bagaimana teori yang berhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Keterangan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif data yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif ini dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan untuk mempermudah dan memperjelas lokasi yang akan menjadi sasaran dalam penelitian, Guna memperoleh data dan informasi yang akurat dan valid. Adapun tempat atau lokasi dan objek penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa Di jln. Masjid Raya No.30 Sungguminasa, Kec. Somba Opu Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yang dimulai dari bulan Maret hingga April 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Data yang akan digunakan adalah data kuantitatif yang berupa informasi data mengenai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

2. Sumber data

a. Data primer

Yaitu mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya dengan observasi dilokasi penelitian ataupun pembagian kuesioner dengan pihak pegawai.

b. Data sekunder

Yaitu Dimana data sekunder diperoleh dari hasil studi pustaka atau studi dokumen yang dan melalui buku teks maupun elektronik, jurnal, dan media massa terkait dengan topik penelitian

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang terdiri dari makhluk hidup, gejala, nilai tes, benda, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian yang akan diteliti dan dianalisis Dan adapun Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Bagian Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Kabupaten Gowa, yaitu sebanyak 39 pegawai

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) yaitu Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampel yang dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel, hal ini dikarenakan apabila jumlah anggota populasi lebih relative kecil yaitu kurangnya hasil yang ditentukan. Istilah lain dari sampel ini adalah sensus dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel dan adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Kabupaten Gowa, yang terdiri 39 Pegawai

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian, karena tujuan dari penelitian untuk mendapatkan data, dan adapun teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi adalah langkah yang digunakan untuk memahami kondisi sebenarnya dilakukan dengan cara mengamati objek dan subjek penelitian.
2. Wawancara, adalah mengumpulkan data dengan berkomunikasi yang dilakukan oleh dua orang maupun lebih. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawanara secara langsung dengan informan
3. Pembagian kuesioner kepada pegawai/responden yang berada dikantor Badan Kepegawaiaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

F. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi operasional Variabel

Untuk memperjelaskan penelitian ini, maka didefinisikan secara operasional yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Adalah cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik itu secara langsung maupun tidak langsung untuk menggerakkan orang tersebut untuk bersedia mengikuti kehendak pemimpin dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati

b. Lingkungan kerja (X2)

Adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan program kerja yang ditugaskan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan hal lainnya

c. Kinerja Karyawan (Y)

Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia DiKabupaten Gowa yang diambil melalui kuisioner dan informasi yang diperoleh secara deskripsi, untuk menganalisis respon pegawai mengenai Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan skala likert.

Sumber datanya adalah pegawai kantor Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia DiKabupaten Gowa yang menjadai responden penelitian, kuisisioner ini berbentuk pertanyaan dan jawabanya telah tersedia dengan bobot (skor) 1-5 seperti terlihat sebagai berikut :

Table 3.1 Skala Pengukuran Variabel

Skor	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)
3	Kurang setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan angka, mulai dari pengumpulan data dan penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya

2. Uji Kualitas Data

kualitas data dilakukan untuk melihat kelayakan data yang ada sebelum diproses menggunakan alat analisis untuk menguji hipotesis dan adapun data berupa :

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2019) uji Validasi digunakan untuk mengukur baik atau tidaknya kuesioner suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut dalam penelitian ini uji

validitas diukur dengan menggunakan bivariate, analisis ini dapat mengkorelasikan masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor variabel

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2019) Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner melalui indikator dari variabel atau konstruk, Kuesioner dapat dikatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan dari waktu ke waktu dapat konsisten. Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan agar asumsi sebagai persyaratan analisis data yang berupa:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2019) mengatakan bahwa: "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak." Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sample yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik normal *P-P*

Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika titik titik menyebar diantara garis diagonal maka data tersebut dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya kolerasi antara variable bebas (independen). Jika teradi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Menurut (Ghozali, 2019) mengatakan bahwa: "Multikolinearitas berarti menganalisis matrik kolerasi variabel-variabel independen, jika antar variabel independen ada kolerasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multiklonieritas" Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi uji heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke semua pengamatan pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastitas. Menurut (Ghozali, 2019) mengatakan bahwa

Heteroskedastisitas adalah model residual terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada semua pengamatan di dalam model regresi

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana tujuan analisis ini yaitu bermaksud untuk menganalisis data yang bersifat multivariate tujuannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel independen (Y) dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), karena analisis ini sering disebut multivariate dimana variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X1, X2..) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka dapat dilakukan dengan uji statistic (Bawono, 2018)

Menurut (Sugiyono, 2019) Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruhi pada lebih dari satu variabel independen persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut

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

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Gaya kepemimpinan

X2 : Lingkungan kerja

b_1, b_2 : Koefisien regresi

a : Konstanta

e : Error

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji melalui uji t dan untuk menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS. Uji T adalah suatu uji untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variable independen secara parsial atau individual terhadap variable dependen dengan mengamsusikan bahwa variable independen

2. Uji Determinasi

Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependent.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat BKPSDM Di Kabupaten Gowa

Sistem kekuasaan yang berhubungan dengan pemilikan tanah lebih jelas lagi terlihat dalam surat pemerintahan kerajaan. Dalam uraian kesejarahan, kita dapat melihat bahwa gelar kebangsawanan selalu dihubungkan dengan nama negeri tertentu. Dalam kehidupan adat feodalisme masyarakat Makassar terdapat dua macam kepemimpinan. Kepemimpinan yang pertama disebut Pamminawangang Tojeng yang dapat diterjemahkan sebagai kepemimpinan murni. Kepemimpinan kedua diberi nama Pamminawangngang Tunipinawang yang dapat diterjemahkan sebagai Kepemimpinan Penguasa. Kepemimpinan Tojeng terdapat di Desa-desa, menurunkan pula gelar-gelar yang berbeda-beda menurut sejarah desa masing-masing. sedangkan Kepemimpinan Tunipinawang berkembang di pusat pemerintahan kerajaan.

Tanggal 31 Desember 1906, Gubernur Celebes dan daerah takluknya mengeluarkan surat keputusan No. 6041/2, yang kemudian disahkan oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda pada tanggal 30 Maret 1907 No. 16, untuk menetapkan wilayah Gowa Barat. Daerah ini meliputi distrik-distrik: Jongaya, Borisallo, Manuju, Pattallasang, dan Paccelokang. Daerah ini dipimpin oleh seorang Pamongpraja Belanda, yaitu Controluer yang berkedudukan di Pandang-Pandang.

Susunan Pemerintahan di Gowa pada Tahun 1935 adalah sebagai

berikut :

- 1) *Onderafdeling* Gowa di kepalai oleh seorang *Controleur* dibantu oleh seorang *aspirant controleur* dan tiga orang *Pamongpraja* Bumi Putra.
- 2) Federasi Gowa diketuai oleh *I Tjoneng Daeng Mattajang Karaeng Mandjalling*.
- 3) Tiga Belas *Adatgemeenschap* :
 1. Mangasa dikepalai oleh seorang *Gallarang*
 2. Tombolo dikepalai oleh seorang *Gallarang*
 3. Borongloe dikepalai oleh seorang *Gallarang*
 4. Karuwisi dikepalai oleh seorang *Karaeng*
 5. Pattallassang dikepalai oleh seorang *Karaeng*
 6. Borisallo dikepalai oleh seorang *Karaeng*
 7. Parigi dikepalai oleh seorang *Karaeng*
 8. Manuju dikepalai oleh seorang *Karaeng*
 9. Bontonompo dikepalai oleh seorang *Karaeng*
 10. Limbung dikepalai oleh seorang *Nulbestuur Assistant*
 11. Malakaji dikepalai oleh seorang *Bestuur Assistant*
 12. Pao dikepalai oleh seorang *Arung*
 13. Kindang dikepalai oleh seorang *Karaeng*

Untuk mendampingi Raja Gowa oleh Residen Celebes Selatan diangkat dua orang pejabat tinggi kerajaan:

- 1) *I Pabisei Daeng Paguling Karaeng Kapatang* sebagai *Tumailalang Towa*.
- 2) *I Tjoneng Daeng Mattojeng Karaeng Mandjalling* sebagai *Tumailalang Lolo*.

Tahun 1946, Raja Gowa I Mangngimangi Karaeng Bontonompo wafat lalu digantikan oleh putranya yang bernama Andi Idjo Karaeng Lalolang dengan gelar Sultan Muhammad Abdulkadir Aididdin. Pelantikan Raja inipun harus disertai dengan penandatanganan perjanjian bersama pemerintah Hindia Belanda seperti apa yang telah dilakukan oleh Ayahandanya. Untuk membantu melaksanakan pemerintahan, oleh residen Celebes Selatan diangkat pejabat-pejabat tinggi kerajaan, yakni :

- 1) Andi Baso Daeng Rani Karaeng Bontolangkasa menjadi *Pabbicara butta*.
- 2) Andi Manrurungi Daeng Muang Karaeng Sumanna sebagai *tumailalang towa*,
- 3) Andi Laodanriu Bontonompo sebagai *Tukkajannangang*.
- 4) Andi Mappasiling Daeng Ngeppo Karaeng Sapanang sebagai *tumailalang lolo*.
- 5) Hamzah Daeng Tompo Gallarang Borongloe sebagai *Paccallaya*.

Melihat bahwa dalam kehidupan adat dan feodalisme masyarakat Makassar terdapat dua macam kepemimpinan. Kepemimpinan pertama disebutnya *Pamminawangngang tojeng* (Kepemimpinan murni) terdapat di desa-desa. Kepemimpinan kedua diberi nama *Pamminawangngang tunipinawang* (Penguasa) berkembang di pusat pemerintahan kerajaan.

Wilayah kekuasaan Kerajaan Gowa dalam periode ini, sama dengan wilayah Kabupaten Gowa sebelum Kepres 19/1069 tentang perluasan Ibukota Propinsi Sulawesi Selatan.

Andi Idjo Karaeng Lalolang menjadi kepala daerah Gowa pertama dengan surat keputusan Menteri Dalam negeri Tanggal 16 Februari 1957,

No. 7/2/24, dengan resmi diangkat menjadi Kepala Daerah Gowa, Pamongpraja

Masa pemerintahan Negara Indonesia Timur (NIT), dari tahun 1946 sampai Tahun 1950, Kerajaan Gowa termasuk anggota dari pemerintahan gabungan Celebes Selatan yang dibentuk oleh NIT. Raja Gowa yang menjadi kepala Pemerintahan negeri di Gowa. Andi Idjo Karaeng Lalolang sebagai ketua Hadat Tinggi Celebes Selatan keluar dari ikatan ketatanegaraan NIT dan bergabung ke dalam pemerintahan Republik Indonesia Jogjakarta pada tanggal 26 April 1950.

Akhir dari fase transisi ini terjadi ketika Gowa yang merupakan daerah swapraja yang bergabung dalam pemerintahan afdeling Makassar meminta untuk berdiri sendiri sebagai daerah otonom.

2. Visi Dan Misi

Visi

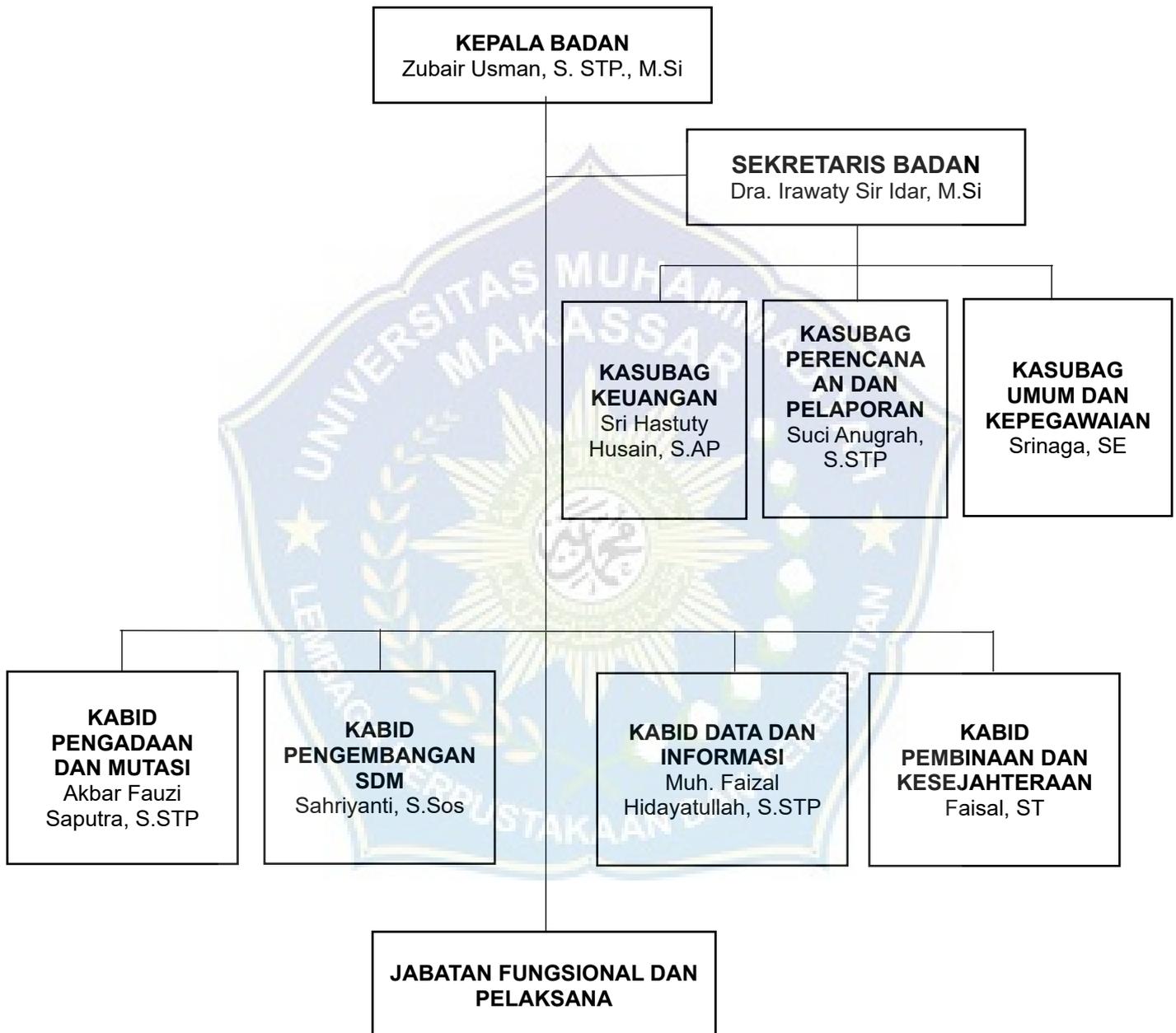
“Terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing dengan tata kelola pemerintahan yang baik”.

Misi

1. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang unggul dan inklusif.
2. Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya local dan teknologi.
3. Meningkatkan infrastruktur yang berkualitas terintegrasi dan berwawasan lingkungan.
4. Mengembangkan tata Kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi birokrasi dan pelayanan public berkualitas.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Gambar 3.1
Struktur Organisasi

4. Job Description

Masing- masing inpenuh individu atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki fungsi dan tugas yang harus diemben dan dijelaskan. Dengan penuh tanggung jawab. Tugas dari setiap jabatan pada kantor BKPSDM Di Kabupaten Gowa antara lain:

a. Kepala badan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekertaris

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang kesekretariatan yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan, dan melaksanakan tugas- tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan tugasnya sekretariat mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan petunjuk

- teknis di bidang sekretariat;
2. Pelaksanaan program kerja dan petunjuk teknis di bidang sekretariat;
 3. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain;
 4. Pelaksanaan koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan dan penanganan masalah hukum;
 5. Pelaksanaan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan berbasis gender dan risiko;
 6. Pelaksanaan koordinasi penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;

c. Kasubag Keuangan

Tugas :

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi perencanaan dan pelaporan, penatausahaan keuangan yang meliputi penyusunan, anggaran, verifikasi, perbendaharaan, pembukuan dan pelaporan keuangan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi :

1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan pelaporan dan keuangan.
2. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang perencanaan, pelaporan dan keuangan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan, pelaporan dan keuangan.

d. Kasubag Perencanaan Dan Pelaporan

Tugas :

Membantu Sekretaris dalam rangka merencanakan, membagi tugas, membimbing, memeriksa hasil pekerjaan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas di subbagian Perencanaan dan Pelaporan berdasarkan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar

Fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
2. Pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
3. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
4. Pemantauan dan evaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;

e. Kasubag Umum Dan Kepegawaian

Tugas :

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketatausahaan meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protocol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar supaya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang umum dan kepegawaian
2. Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian
3. Pembinaan dan pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian.

f. Kabid Pengadaan dan Mutasi

Tugas:

Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pengadaan serta mutasi Pegawai Negeri Sipil.

Fungsi:

1. Penyiapan penyusunan formasi kebutuhan dan daftar susunan Pegawai Negeri Sipil;
2. Penyiapan rencana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
3. Penyelenggaraan penerimaan dan perubahan status Calon Pegawai Negeri Sipil; dan
4. Penyiapan penyelesaian kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala, perubahan jenis kepegawaian, dan mutasi/alih tugas/perpindahan tempat tugas Pegawai Negeri Sipil.

g. Kabid Pengembangan SDM

Tugas:

Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Fungsi:

1. Perencanaan, pengoordinasian, pelaksanaan, pengevaluasian, dan pelaporan penyelenggaraan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan diklat penjenjangan, peningkatan kualifikasi pendidikan aparatur, diklat teknis fungsional, pengembangan kompetensi dan sertifikasi aparatur;
3. Pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugasnya; dan

h. Kabid Data dan Informasi

Tugas:

Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis dan operasional, pembinaan, fasilitasi, advoksi dan sosialisasi pelaksanaan kebijakan bidang data, penyebarluasan informasi dan partisipasi masyarakat.

Fungsi :

1. Penyiapan perumusan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data, penyebarluasan informasi, dan partisipasi masyarakat;
2. Penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data, penyebarluasan informasi, dan partisipasi masyarakat;

3. Penyiapan perumusan kajian pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data, penyebarluasan informasi, dan partisipasi masyarakat;
4. Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data, penyebarluasan informasi, dan partisipasi masyarakat;
5. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan kebijakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data, penyebarluasan informasi, dan partisipasi masyarakat;
6. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data, penyebarluasan informasi, dan partisipasi masyarakat;

i. Kabid Pembinaan dan Kesejahteraan

Tugas:

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas pokok penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengendalian tugas secara terpadu di bidang Pembinaan dan Pengawasan Pegawai.

Fungsi:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengendalian tugas secara terpadu di bidang Pembinaan dan Pengendalian;
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan, pengkoordinasian pelaksanaan dan pengendalian tugas secara terpadu di bidang kesejahteraan;

3. Penginventarisasian permasalahan berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan program kerja Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai serta bahan tindak lanjut penyelesaiannya;
4. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan program Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala BKD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Bidang Pembinaan dan Pengawasan Pegawai.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan dua variabel meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan satu variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang diteliti Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa. Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada variabel yang dimaksud. Selanjutnya dalam hal pengujian hipotesis, maka dilakukan Koefisien determinasi dan uji t (parsial) yang dianggap relevan yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil perhitungan berikut.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden.

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 39 responden Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelami responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	48.7	48.7	48.7
	Perempuan	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa terdapat reaponden berjenis kelamin Perempuan yang berjumlah 20 pegawai atau sebesar 51,3% lebih banyak dibandingkan berjenis kelamin laki-laki, jumlah 19 pegawai atau sebesar 48,7%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	1	2.56	2.56	2.56
	25 – 29	6	15.38	15.38	17,94
	30 – 35	10	25.64	25.64	43,58
	> 35	22	56.41	56.41	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari 39 responden rata-rata umur responden berada pada rentang usia lebih dari 35 tahun dengan persentase 56,41%. Sedangkan umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang umur 20 hingga 24 tahun dengan persentase 2,56%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden adalah menguraikan atau menggambarkan jenjang pendidikan terakhir responden. Oleh karena itulah jenjang pendidikan responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	10.0	10.0	10.0
	D3	7	18.0	18.0	28.0
	S1	23	59.0	59.0	59.0
	S2	5	13.0	13.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 yakni identitas responden berdasarkan

pendidikan terakhir maka diperoleh responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang atau 10.0%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang atau 18.0%, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang atau 59.0%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang atau 13.0%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 23 orang atau 59.0%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal, yang merupakan salah satu variabel independen dalam model penelitian. Semakin baik tingkat pendidikan pegawai maka dapat disimpulkan pegawai tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja 39 responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1	4	10.26	10.26	10.26
	2 – 3	9	23.08	23.08	33.34
	4 – 5	17	43.59	43.59	76.93
	> 6	9	23.08	23.08	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka dapat diketahui bahwa dari 39 responden masa kerja di Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa dengan frekuensi terbanyak ada pada rentang masa kerja 4 hingga 5 tahun sebanyak 17 orang. Kemudian masa kerja responden dengan frekuensi paling sedikit ada pada masa rentang kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 39 pegawai

a. Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan

Tabel 4.5

Penilaian responden Berdasarkan Gaya kepemimpinan

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X1.1			5	12	22	39	4.45
2	X1.2			4	16	19	39	4.34
3	X1.3			6	11	22	39	4.46
4	X1.4			10	17	12	39	4.43
5	X1.5				23	16	39	4.64
6	X1.6			1	19	19	39	4.49
7	X1.7			4	13	22	39	4.34
8	X1.8			6	24	9	39	4.51
9	X1.9			4	25	10	39	4.53
10	X1.10				23	16	39	4.64
11	X1.11			1	14	24	39	4.49
12	X1.12			8	11	20	39	4.33
13	X1.13			6	13	20	39	4.42
14	X1.14			4	13	22	39	4.52

15	X1.15			3	17	19	39	4.44
----	-------	--	--	---	----	----	----	------

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X1.5 dan X1.10) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.64.

b. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Penilaian Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X2.1			8	18	13	39	4.46
2	X2.2			8	20	11	39	4.51
3	X2.3			6	14	19	39	4.49
4	X2.4			7	16	16	39	4.33
5	X2.5			8	19	12	39	4.44
6	X2.6			3	17	19	39	4.43
7	X2.7			7	15	17	39	4.21
8	X2.8			4	23	12	39	4.54

Sumber data : Lampiran Output SPSS 25

Tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (X8.8) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.54

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7
Penilaian responden berdasarkan kinerja pegawai

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	Y.1			8	16	15	39	4.31
2	Y.2			5	19	15	39	4.41
3	Y.3			9	13	17	39	4.33
4	Y.4			6	14	19	39	4.36
5	Y.5			8	16	15	39	4.31
6	Y.6			6	13	20	39	4.44
7	Y.7			6	14	19	39	4.35

8	Y.8			3	21	15	39	4.46
9	Y.9			3	18	18	39	4.46
10	Y.10			2	22	15	39	4.54
11	Y.11			1	19	19	39	4.51
12	Y.12			6	13	20	39	4.38
13	Y.13			5	18	16	39	4.33
14	Y.14			2	13	24	39	4.21
15	Y.15			6	15	18	39	4.21

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Tabel 4.7 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator (Y.10) bahwa yang memilih jawaban responden sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.54

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan	39	16.00	58.00	74.00	64,9743	4,39190	19,288
Lingkungan Kerja	39	11.00	29.00	40.00	33,3589	2,86987	8,236
Kinerja Pegawai	39	18.00	57.00	75.00	64,8461	4,68220	21,923
Valid N (listwise)	39						

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji deskriptif, bahwa jumlah responden (N) sebanyak 39 dari 39 responden, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum 58, nilai maximum 74, nilai mean 64,9743 dengan standar deviation 4,39190. Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum 29, nilai maximum 40, nilai mean 33,3589 dengan standar deviation 2,86987. Dan untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum 57, nilai maximum 75, nilai mean 64,8461 dengan standar deviation 4,68220.

4. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0,316$ dengan jumlah responden 39.

a) Uji Validitas Variabel X1

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item- total correlatiaon	r-tabel	Sig	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0, 652	0,316	0,000	Valid
	X1.2	0, 680	0,316	0,000	Valid
	X1.3	0, 490	0,316	0,000	Valid
	X1.4	0, 688	0,316	0,000	Valid
	X1.5	0, 562	0,316	0,000	Valid
	X1.6	0, 469	0,316	0,000	Valid
	X1.7	0, 390	0,316	0,000	Valid
	X1.8	0, 526	0,316	0,000	Valid
	X1.9	0, 318	0,316	0,000	Valid

	X1.10	0,387	0,316	0,000	Valid
	X1.11	0,345	0,316	0,000	Valid
	X1.12	0,519	0,316	0,000	Valid
	X1.13	0,670	0,316	0,000	Valid
	X1.14	0,338	0,316	0,000	Valid
	X1.15	0,506	0,316	0,000	Valid

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,652, X1.2 sebesar 0,680, X1.3 sebesar 0,490, X1.4 sebesar 0,688, X1.5 sebesar 0,562, X1.6 sebesar 0,469, X1.7 sebesar 0,390, X1.8 sebesar 0,526, X1.9 sebesar 0,318, X1.10 sebesar 0,387, X1.11 sebesar 0,345, X1.12 sebesar 0,519, X1.13 sebesar 0,670, X1.14 sebesar 0,338 dan X1.15 sebesar 0,824. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0.316

b) Uji Validitas Variabel X2

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Item	Corrected item- total correlatiaon	r-tabel	Sig	Ket.
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,595	0,316	0,000	Valid
	X2.2	0,646	0,316	0,000	Valid
	X2.3	0,631	0,316	0,000	Valid
	X2.4	0,637	0,316	0,000	Valid
	X2.5	0,668	0,316	0,000	Valid
	X2.6	0,646	0,316	0,000	Valid

	X2.7	0,602	0,316	0,000	Valid
	X2.8	0,460	0,316	0,000	Valid

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,595, X2.2 sebesar 0,646, X2.3 sebesar 0,631, X2.4 sebesar 0,637, X2.5 sebesar 0,668, X2.6 sebesar 0,646, X2.7 sebesar 0,602, dan X2.8 sebesar 0,460. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0.316.

c) Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Item	Corrected item- total correlatiaon	r-tabel	Sig	Ket.
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,567	0,316	0,000	Valid
	Y.2	0,652	0,316	0,000	Valid
	Y.3	0,469	0,316	0,000	Valid
	Y.4	0,532	0,316	0,000	Valid
	Y.5	0,428	0,316	0,000	Valid
	Y.6	0,463	0,316	0,000	Valid
	Y.7	0,325	0,316	0,000	Valid
	Y.8	0,548	0,316	0,000	Valid
	Y.9	0,420	0,316	0,000	Valid
	Y.10	0,433	0,316	0,000	Valid
	Y.11	0,464	0,316	0,000	Valid
	Y.12	0,683	0,316	0,000	Valid
	Y.13	0,482	0,316	0,000	Valid

	Y.14	0,393	0,316	0,000	Valid
	Y.15	0,445	0,316	0,000	Valid

Sumber Data : Lampiran Output SPSS 25

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, maka diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y.1 sebesar 0,567, Y.2 sebesar 0,652, Y.3 sebesar 0,469, Y.4 sebesar 0,532, Y.5 sebesar 0,428, Y.6 sebesar 0,463, Y.7 sebesar 0,325, Y.8 sebesar 0,548, Y.9 sebesar 0,420, Y.10 sebesar 0,433, Y.11 sebesar 0,464, Y.12 sebesar 0,683, Y.13 sebesar 0,482, Y.14 sebesar 0,393 dan Y.15 sebesar 0,445. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0.316.

c) Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu varibel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach's alpha (α) $>$ 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	15

Sumber : Outpus SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel X1 diatas, 15 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar

0.870. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Sumber : Outpus SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel X2 diatas, 8 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.897. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.14 hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	15

Sumber Outpus SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas variabel Y diatas, 15 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.806. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik histogram, normal P-plot dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS Statistik 25. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai Asymp. Sig (2-Tailed).

Pengukuran dengan membandingkan nilai Asymp. Sig (2-Tailed) lebih besar dari 0,05, maka distribusi data tersebut normal. Hasil pengujian uji normalitas berdasarkan SPSS Statistik 25 menggunakan histogram dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.9342105
	Std. Deviation	2.14766704
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.045
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.894 ^c

a. Test distribution is Normal.

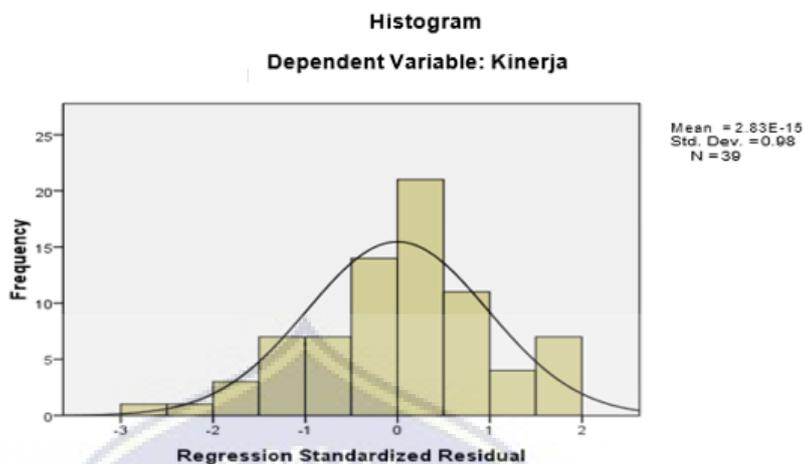
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

- Jika nilainya signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikan < 0,05 maka nilai tidak berdistribusi normal

Dilihat dari tabel 4.15 hasil dari perhitungan uji normalitas memiliki nilai signifikan sebesar 0,894 yang artinya nilainya lebih dari 0,05 maka disimpulkan hasil data yang diuji terdistribusi secara normal.

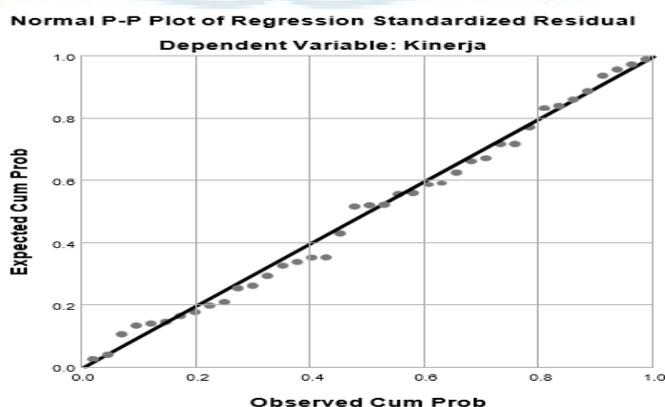
Gambar 4.2 Grafik Histogram



Berdasarkan uji normalitas dengan grafik histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun uji normalitas dengan grafik histogram perlu diperkuat menggunakan uji-uji lain untuk meyakinkan bahwa benar data berdistribusi normalitas. Sehingga pada penelitian ini, peneliti melakukan uji lain yakni uji normalitas dengan grafik P-Plot.

Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3 P-Plot



Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di gunakan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya hubungan antar variable bebas. Tujuan untuk menguji apakah pada penelitian ini terdapat korelasi antar variable sampel. Untuk menentukan ada atau tidak multikolinieritas dalam modal regresi ini bias dilihat dari nilai *infaction factor* (VIF) apakah dari 10 dan nilai tolerance dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficientsa

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	,187		
Gaya Kepemimpinan	,000	,725	1,380
Lingkungan kerja	,000	,725	1,380

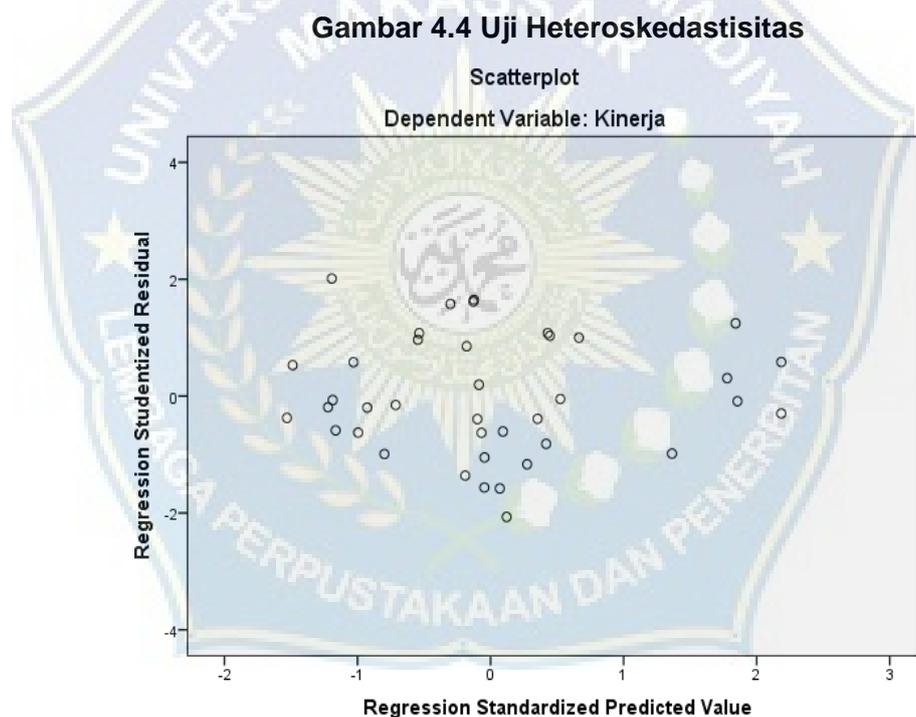
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 0,725, dan variabel seleksi (X2) sebesar 0,725vmenunjukkan nilai tolerance variabel independen diatas 0,1 (Tolerance Value > 0,1). Dan nilai VIF dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 1,380 dan nilai VIF dari

variabel independen seleksi (X2) sebesar 1,380 menunjukkan nilai VIF di bawah 10 ($VIF < 10$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas tolerance.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot dari pengolahan SPSS Statistics 25 pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut dapat terlihat bahwa model regresi tidak membentuk pola tertentu dalam grafik sehingga tidak mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 25, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,323	,240		1,345	,187
Gaya	,446	,097	,418	4,589	,000
1 Kepemimpinan Lingkungan Kerja	,502	,077	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,323 + 0,446 X_1 + 0,502 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 0,323

Jika variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di anggap konstanta atau tetap maka kinerja pegawai sebesar 0,323

2. Koefisien B1(X1) = 0,446

Jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,446

3. Koefisien B2 (X2) = 0,502

Jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,502

4. Uji Hipotesis

1. Uji-t

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikasnsi $<0,05$ maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Uji T (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,323	,240		1,345	,187
	Gaya Kepemimpinan	,446	,097	,418	4,589	,000
	LingkunganKerja	,502	,077	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data : Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial:

1) Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $T_{hitung} 4,589 > 1.688$, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel kepuasan kerja (X2) terhadap

kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Thitung 6,478 > 1.688, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa

2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,771	,19153

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Artinya, kemampuan variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja menjelaskan perubahan terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa sebesar $0,78 = 78,3\%$ sisa $21,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja

pegawai, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebesar $4,589 > 2.022$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Lingkungan kerja sebesar $6,478 > 2.022$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.

Berikut uraian penjelasan untuk penelitian yang telah diuraikan antaa lain :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pegawai yang berada dalam lingkup kerjanya

dengan kata lain merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa termasuk baik. Pemimpin mempunyai gelar dari universitas yang terkenal, pemimpin di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Di Kabupaten Gowa juga memiliki pengaruh atas keberhasilan instansi, dan pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik. Namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan kembali terkait gaya kepemimpinan, seperti bersikap ramah kepada setiap orang dan menggali kemampuan seluruh pegawai dengan mengadakan pelatihan-pelatihan khusus.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama pegawai, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh pegawai akan terkait dengan peningkatan semangat dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif dalam hal semangat kerja dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku, dimana pemimpin harus bisa mengubah kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi. Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena didalam kinerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan instansi agar mereka bisa bekerjasama secara efektif.

Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja,

kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat keberhasilan suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peran penting dalam membantu kelompok atau individu untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama pegawai, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh pegawai akan terkait dengan peningkatan semangat dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif dalam hal kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku, dimana pemimpin harus bisa mengubah kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi. Gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena didalam kinerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai agar mereka bisa bekerjasama secara efektif.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin bagus gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Evi Wahyuni (2021) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

lingkungan kerja dimiliki diantaranya suhu ruangan tidak panas karena lancarnya sirkulasi udara, hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis sehingga memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di kabupaten Gowa telah mempunyai lingkungan kerja tinggi sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, lingkungan kerja yang memberikan rasa semangat kepada pegawai sehingga pegawai berkerja maksimal.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2013). Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memicu kinerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Suhu udara juga merupakan faktor lingkungan kerja yang sangat penting. Ini akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dan juga para pemohon izin

yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan. Penerangan juga tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja pegawai terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan pegawai saat melakukan tugasnya.

Kemudian, keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi. Kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik

Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan instansi, yang dimaksudkan atasan adalah kepala instansi. Dimana kepala instansi adalah pimpinan di instansi. Selain itu hubungan kerja dengan sesama rekan kerjajuga akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2020) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai

tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara keseluruhan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa dapat dikatakan baik. Pegawai dapat bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja, para pegawai juga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja,

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa dapat dikatakan baik dalam hal bertanggung jawab dengan pekerjaannya, teliti dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun untuk beberapa hal dirasa belum maksimal dan belum dapat dikatakan baik seperti pegawai yang kehadirannya baik tidak diberikan penghargaan, jumlah aktivitas yang diberikan oleh pemimpin belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga di beberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan instansi, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai kinerja yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan pegawai tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak

peduli program yang ingin diekspos oleh instansi, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel kinerja pegawai maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kinerja Sudah baik. Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu pegawai merasa diakui dan dihargai hasil kerja mereka. Sehingga beberapa pegawai diberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Jika ada pegawai yang dianggap masih memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang minim, maka atasan memberikan pelatihan serta masukan-masukan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan maksimal.

Namun, ada beberapa responden yang merasa kurang dalam kinerja pegawai dalam hal hubungan kerja sama antar rekan kerja. Bagi mereka, terkadang hubungan kerja sama antar rekan kerja kurang terjalin dengan baik. Yang mana antara satu kubu dengan kubu yang lainnya tidak begitu terjalin kerja sama yang baik dikarenakan sesuatu hal yang bersifat pribadi. Maka perlu bagi instansi untuk lebih meningkatkan kinerja kepada pegawai mengenai kerja sama antar pegawai.

Instansi harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola kinerja pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan instansi. Kinerja pegawai adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan- kekuatan yang ada dalam diri pegawai (Siagian, 2016)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Gowa.
2. Hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa Variabel Lingkungan kerja (X2) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1. Perlunya meningkatkan lagi gaya kepemimpinan dengan memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan kepada bawahan seperti

kemampuan manajemen, aspek kerja sama serta keterampilan berkomunikasi dengan bawahan.

2. Perlunya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah (2019) 'Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan', *Movere Journal*, 1(2), pp. 150–163. Available at: <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>.
- Bawono (2018) 'Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian : Questionnaire Empathy', *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), pp. 74–78. Available at: <https://doi.org/10.24036/>.
- Busro, M. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia', *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, p. 391.
- Dewi, K.S. (2021) 'Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT KPM', *Jurnal Manajemen*, 7(2), pp. 1–1.
- Enny, M. (2021) 'Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat', *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, p. 8.
- Ghozali (2019) 'Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta', *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), pp. 53–59. Available at: <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>.
- Handayani, R.D. (2020) 'Persepsi Karyawan Pns Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Di Balitsa Lembang', *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), pp. 108–116.
- Hassibuan (2021) 'Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana', *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), p. 170. Available at: <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>.
- Kariyamin (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai', *Tata Kelola*, 7(1), pp. 10–18. Available at: <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>.
- Lakay, H.& M.S.B. (2023) 'SAMMAJIVA++-VOLUME+1,+NO.+4,+DESEMBER+2023+hal+161-174', *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), pp. 161–174.
- Mulyadi (2019) 'Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113', *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), pp. 113–124. Available at: <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- Nabawi (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening',

- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Nadia, Ike Kusdyah Rachmawati, F. (2023) 'Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan', pp. 1–11.
- Netisemo, N. (2013) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), pp. 95–106. Available at: <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>.
- Ricadson, R. (2020) 'a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), pp. 252–262. Available at: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>.
- Rismawati (2023) 'Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam', *Bursa : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 154–171. Available at: <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>.
- Rizky, M. (2022) 'Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), pp. 290–301. Available at: <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>.
- Samsul Rizal, Ashar Maesyar, A.J., Tahun, P. and (2022) 'Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar', *Indonesian Journal of Management Studies (I J M S)*, 1(1), pp. 12–17. Available at: <https://dmi-journals.org/ijms/index>.
- Sanaba, H.F., Andriyan, Y. and Munzir, M. (2022) 'Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja', *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), pp. 83–96. Available at: <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiuni muda.v2i2.3852>.
- Sari, N. (2020) 'Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman', *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), p. 987. Available at: <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41098>.
- Sedarmayanti (2021) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', p. 148.
- Sedarmayati (2017) 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam', *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), pp. 131–146. Available at: <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>.
- Sedarmayanti (2013) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), pp. 94–103. Available at: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.

- Sihaloho (2020) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), pp. 273–281.
- Sugiyono (2019) 'Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif', *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2(1), pp. 37–47. Available at: <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>.
- Supardi, E. (2016) 'Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). Available at: <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>.
- Sutrisno, E. (2023) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan', *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), pp. 85–97. Available at: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2701>.
- Tran (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai', *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), pp. 18–23.
- Wahyuningsih, S. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 1–5.
- Walewangko, T.M., Koleangan, R. and Kojo, C. (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cp Manado Utara', *Jurnal EMBA*, 7(3), pp. 4311–4320.
- Wati, R.& (2020) 'Gaya kepemimpinan', *Analytical Biochemistry*, 11(1), pp. 1–5. Available at: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>.
- Yudiatmaja, F. (2021) 'Kepemimpinan juga sebagai salah satu acuan bagaimana lingkungan kerja', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), pp. 29–38. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007%0Ahttp://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432%0Ahttp://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007%0Ahttps://doi.org/10.10>

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia : _____ tahun
3. Jenis Kelamin : Laki laki Perempuan *)
4. Tingkat Pendidikan : _____
5. Masa Kerja : _____ tahun

*) beri tanda contreng (✓) didalam kotak yang tersedia.

B. Petunjuk pengisian :

1. Isilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur dan objektif.
3. Setiap pernyataan telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/ Saudara/ Saudarai dengan caramember tanda contreng (✓).

Alternative pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pernyataan dengan ketentuanebagai berikut :

1. Sangat tidak setuju (STS), diberi bobot : 1
2. Tidak setuju (TS), diberi bobot : 2
3. Kurang setuju (KS), diberi bobot : 3
4. Setuju (S), diberi bobot : 4
5. Sangat Setuju (SS), diberi bobot : 5

PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
A.	Kemampuan mengambil keputusan					
1.	Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan					
2.	Atasan saudara mengerti kebutuhankaryawannya					
3.	Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh					
4.	Atasan saudara menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
B.	Kemampuan komunikasi					
5.	Atasan saudara memberikan penghargaan apabila kinerja saudara tercapai					
6.	Atasan saudara berusaha memperbaiki penyimpangan yang tidak sesuai dengan aturan					
7.	Atasan saudara memberikan sanksi apabila terjadi pelanggaran					
8.	Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah					
C.	Kemampuan motivasi					
9.	Atasan saudara memberikan bimbingan kepada bawahan					
10.	Atasan saudara menyatakan tujuantujuan penting secara sederhana					
11.	Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan					

12.	Atasan saudara menjalin komunikasi kepada karyawan dengan jelas					
D.	Kemampuan mengendalikan bawahan					
13.	Atasan saudara memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan					
14.	Atasan saudara selalu memberikan solusi untuk setiap masalah					
15.	Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja					

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
A.	Suasana Kerja					
1.	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.					
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.					
3.	Frekuensi udara segar yang masuk kedalam ruangan kerja.					
B.	Tersedianya Fasilitas Pegawai					
4.	Suasana lingkungan sekitar tempat anda bekerja.					
5.	Berbagai macam fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.					
6.	Batasan antara ruangan pegawai dengan ruangan layanan.					

C.	Hubungan Antara Rekan Kerja					
7.	Cara atasan menjalin komunikasi dengan pegawai.					
8.	Kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai yang bekerja					

PERNYATAAN TENTANG KINERJA PEGAWAI

Petunjuk : Di Isi Oleh Atasan

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
A.	Kualitas					
1.	Saya bekerja dengan baik di perusahaan					
2.	Dalam selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya mengerjakan sesuatu sesuai prosedur perusahaan					
B.	Kuantitas					
4.	Saya mampu mengatasi beban kerja yang diberikan kepada saya					
5.	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Target yang ditetapkan perusahaan selalu bisa saya capai					
C.	Ketepatan waktu					
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
8.	Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan					
9.	Saya tidak pernah datang terlambat bekerja					

D.	Efektivitas biaya					
10.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan anggaran dari perusahaan					
11.	Saya berusaha untuk menekan biaya agar lebih efisien					
E.	Kebutuhan supervisi					
12.	Saya selalu mentaati perintah atasan saya					
13.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
F.	Dampak Interpersonal					
14.	Saya selalu berusaha untuk menjaga harga diri saya dalam perusahaan					
15.	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya					

Lampiran 2

Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
1	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
2	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	68
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	63
6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	2	62
7	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	65
8	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	62
9	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	69
10	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	64
11	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
12	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	65
13	4	4	3	3	5	5	5	2	4	4	3	3	5	5	5	60
14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
17	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	63
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
19	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	66
20	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	61
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
22	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	59
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
24	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	62
25	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	67
26	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	65
27	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	62
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
29	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	62
30	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	61
31	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	66
32	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	62
33	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	63
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
35	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	58
36	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	69
37	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	69
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	71

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	4	4	5	4	4	4	4	4	33
2	3	5	5	3	3	5	3	5	32
3	3	5	3	3	3	5	3	5	30
4	4	5	5	4	4	5	4	5	36
5	5	3	3	5	5	3	5	3	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	4	4	4	5	4	5	35
8	4	3	2	4	4	3	4	3	27
9	5	4	4	4	5	4	5	3	34
10	4	3	2	4	4	3	4	3	27
11	3	3	2	3	3	3	3	3	23
12	3	4	3	3	2	3	3	3	24
13	3	5	4	4	5	4	4	4	33
14	3	5	3	5	5	3	3	5	32
15	3	5	3	5	3	3	3	5	30
16	4	3	4	5	5	4	4	5	34
17	4	4	5	3	3	5	5	3	32
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31
19	4	4	4	5	4	4	4	5	34
20	4	5	4	3	2	4	4	3	29
21	2	5	3	1	2	3	3	1	20
22	2	5	4	3	2	4	4	3	27
23	3	3	2	3	3	3	4	3	24
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	3	5	5	3	3	5	4	5	33
26	3	5	3	3	3	5	4	3	29
27	4	5	5	4	4	5	4	1	32
28	5	3	3	5	5	3	4	3	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	4	5	4	5	24
31	4	3	2	4	4	3	4	5	33
32	3	1	2	3	3	1	4	5	32
33	4	3	2	4	4	3	4	3	30
34	4	4	3	3	2	3	3	3	34
35	2	3	4	4	5	4	4	4	32
36	4	4	3	5	5	3	3	5	31
37	4	5	3	5	3	3	3	5	34
38	5	5	4	5	5	4	4	5	29
39	2	5	5	3	3	5	5	3	20

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	68
6	4	4	4	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	63
7	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	62
8	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	60
9	4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	64
10	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	61
11	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	64
12	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	62
13	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
14	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73
17	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	67
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	65
20	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	62
21	2	4	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
22	4	4	5	3	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	59
23	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	61
24	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	65
25	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	63
26	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	65
27	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	69
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	70
29	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	59
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	62
32	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	65
33	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	67
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	69
35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	57
36	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
37	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	66
38	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	64
39	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	69

Lampiran 3 : Deskripsi Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	48.7	48.7	48.7
	Perempuan	20	51.3	51.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	1	2.56	2.56	2.56
	25 – 29	6	15.38	15.38	17,94
	30 – 35	10	25.64	25.64	43,58
	> 35	22	56.41	56.41	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	10.0	10.0	10.0
	D3	7	18.0	18.0	28.0
	S1	23	59.0	59.0	59.0
	S2	5	13.0	13.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1	4	10.26	10.26	10.26
	2 – 3	9	23.08	23.08	33.34
	4 – 5	17	43.59	43.59	76.93
	> 6	9	23.08	23.08	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Distribusi Jawaban Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,3846	4,3846	4,4102	4,0512	4,1282	4,4615	4,4615	4,0256	4,1538	4,4102	4,5897	4,282	4,3333	4,4615	4,4358	64,9743
Median	50.000	40.000	50.000	40.000	40.000	40.000	50.000	40.000	40.000	40.000	50.000	50.000	40.000	50.000	50.000	65.000
Mode	5.00	5.00 ^a	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	62.00 ^a
Sum	171.00	171.00	172.00	158.00	161.00	174.00	174.00	157.00	162.00	172.00	179.00	167.00	169.00	174.00	173.00	2534.00

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.0	13.0
	4.00	12	31.0	44.0
	5.00	22	56.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	16	41.0	41.0	51.0
	5.00	19	49.0	49.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	11	28.0	28.0	43.0
	5.00	22	56.0	56.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	26.0	26.0	26.0
	4.00	17	44.0	44.0	70.0
	5.00	12	31.0	31.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	59.0	59.0	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	19	49.0	49.0	52.0
	5.00	19	49.0	49.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10
	4.00	13	33.0	33.0	59.0
	5.00	22	56.0	56.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	24	62.0	62.0	77.0
	5.00	9	23.0	23.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.0	4.0	4.0
	4.00	25	64.0	64.0	68.0
	5.00	10	26.0	26.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	59.0	59.0	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	14	39.0	39.0	42.0
	5.00	21	58.0	58.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.0	21.0	21.0
	4.00	11	28.0	28.0	49.0
	5.00	20	51.0	51.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	13	33.0	33.0	48.0
	5.00	20	51.0	51.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	13	33.0	33.0	43.0
	5.00	22	56.0	56.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.0	8.0	8.0
	4.00	17	44.0	44.0	52.0
	5.00	19	49.0	49.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Statistics								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.48	4.46	4.46	4.51	4.53	4.48	4.46	4.46	44.79
Median		4.50	4.47	4.46	4.51	4.55	4.50	4.48	4.47	45.50
Mode		4	4	5	4	4	5	5	4	31
Sum		160	158	167	164	158	171	165	158	1301

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.0	21.0	21.0
	4.00	18	46.0	46.0	67.0
	5.00	13	33.0	33.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.0	21.0	21.0
	4.00	20	51.0	51.0	72.0
	5.00	11	28.0	28.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	14	36.0	36.0	51.0
	5.00	19	49.0	49.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.0	18.0	18.0
	4.00	16	41.0	41.0	59
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.0	21.0	21.0
	4.00	19	49.0	49.0	69.0
	5.00	12	31.0	31.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.0	8.0	8.0
	4.00	17	44.0	44.0	51.0
	5.00	19	49.0	49.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	18.0	18.0	18.0
	4.00	15	38.0	38.0	56.0
	5.00	17	44.0	44.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.0	21.0	21.0
	4.00	19	49.0	49.0	69.0
	5.00	12	31.0	31.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 6 : Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Statistics															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3846	4,3846	4,4102	4,0512	4,1282	4,4615	4,4615	4,0256	4,1538	4,4102	4,5897	4,282	4,3333	4,4615	4,4358	64,9743
Median		40.000	40.000	50.000	50.000	40.000	40.000	50.000	50.000								360.000
Mode		4.00	3.00 ^a	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	36.00 ^a
Sum		162	166	166	165	162	176	167	168	171	168	174	170	167	179	168	2529

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.0	21.0	21.0
	4.00	16	41.0	41.0	62.0
	5.00	15	38.0	38.0	100.0
Total		39	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.0	13.0	13.0
	4.00	19	49.0	49.0	62
	5.00	15	38.0	38.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	23.0	23.0	23.0
	4.00	13	33.0	33.0	56.0
	5.00	17	44.0	44.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	14	36.0	36.0	51.0
	5.00	19	49.0	49.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.0	21.0	21.0
	4.00	16	41.0	41.0	62.0
	5.00	15	38.0	38.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	13	33.0	33.0	48.0
	5.00	20	51.0	51.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	33.0	33.0	33.0
	4.00	14	29.0	29.0	61.0
	5.00	19	39.0	39.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.0	8.0	8.0
	4.00	21	54.0	54.0	62.0
	5.00	15	38.0	38.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.0	8.0	8.0
	4.00	18	46.0	46.0	54.0
	5.00	18	46.0	46.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	22	56.0	56.0	62.0
	5.00	15	38.0	38.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.0	3.0	3.0
	4.00	19	49.0	49.0	51.0
	5.00	19	49.0	49.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	13	33.0	33.0	49.0
	5.00	20	51.0	51.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.13

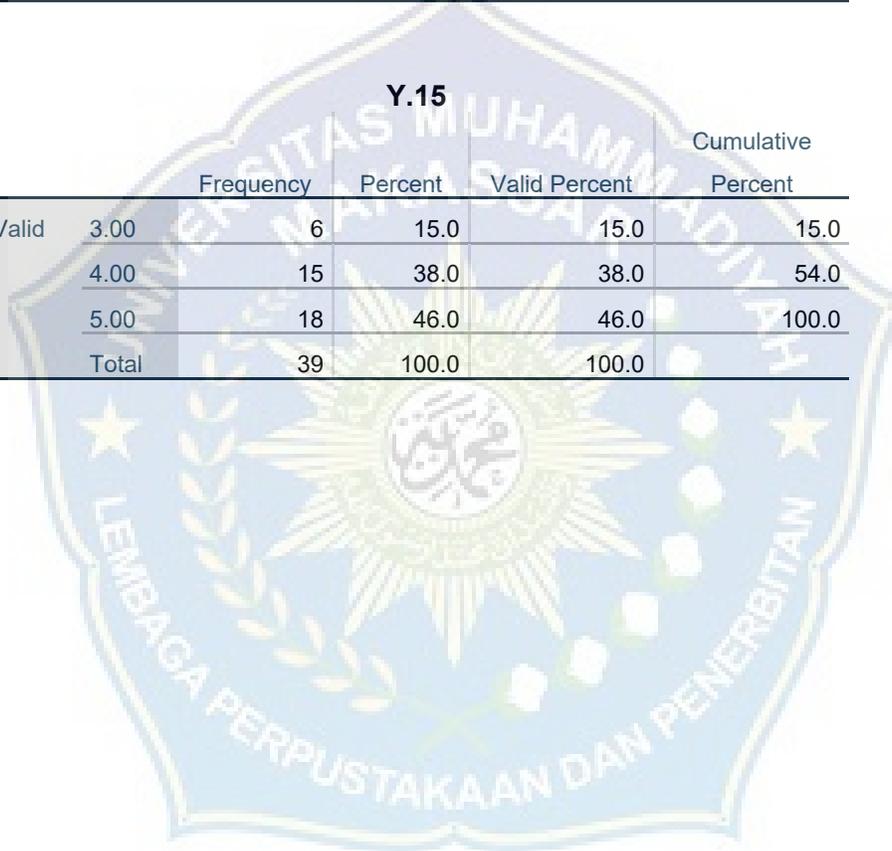
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.0	13.0	13.0
	4.00	18	46.0	46.0	59.0
	5.00	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	13	33.0	33.0	38.0
	5.00	24	62.0	62.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	15	38.0	38.0	54.0
	5.00	18	46.0	46.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	



Lampiran 7

Uji Reliabilitas

Gaya Kepemimpinan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	15

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Gaya Kepemimpinan
X1	Pearson Correlation	1	.587**	.462**	-.175	.257	.322*	-.099	.280	.102	-.082	-.118	.360*	.286	.314	.438**	.652**

	Sig. (2-tailed)	.548	.283	.458	.554	.001	.003		.239	.086	.516	.004	.802	.340	.655	.276	.014
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X8	Pearson Correlation	.280	.255	.277	-.052	.441**	.103	.193	1	-.073	-.255	.367*	.379*	.084	-.025	.140	.526**
	Sig. (2-tailed)	.085	.117	.088	.755	.005	.531	.239		.658	.117	.021	.017	.610	.879	.394	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X9	Pearson Correlation	.102	.046	-.207	.455**	.228	.423**	.278	-.073	1	.319*	.365*	-.298	-.182	.212	-.238	.318*
	Sig. (2-tailed)	.538	.780	.207	.004	.163	.007	.086	.658		.048	.022	.065	.266	.194	.144	.048
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X10	Pearson Correlation	.656**	-.190	.009	.588**	1	-.082	.904**	-.041	.103	.225	.915**	-.112	.874**	.252*	.189	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000	.100	.935	.000		.483	.000	.724	.377	.051	.000	.337	.000	.028	.102	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X11	Pearson Correlation	-.118	.082	.100	.178	.176	.379*	.449**	.367*	.365*	.247	1	.029	-.369*	-.184	-.143	.345*
	Sig. (2-tailed)	.473	.619	.545	.278	.285	.017	.004	.021	.022	.130		.862	.021	.263	.386	.031
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X12	Pearson Correlation	.360*	.354*	.388*	-.144	-.015	-.115	.042	.379*	-.298	-.278	.029	1	.472**	.087	.596**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.024	.027	.015	.381	.927	.486	.802	.017	.065	.086	.862		.002	.600	.000	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X13	Pearson Correlation	.286	.053	.079	-.078	.057	-.144	.874**	.639**	-.220	-.041	.888**	.028	1	.054	.002	.670**
	Sig. (2-tailed)	.077	.749	.632	.635	.730	.215	.000	.000	.056	.724	.000	.811		.644	.987	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X14	Pearson Correlation	.314	.176	.032	.004	.032	.118	-.074	-.025	.212	.048	-.184	.087	.157	1	.235	.338*
	Sig. (2-tailed)	.052	.283	.849	.981	.846	.476	.655	.879	.194	.773	.263	.600	.340		.149	.035
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X15	Pearson Correlation	.438**	.429**	.465**	-.350*	.177	.011	.179	.140	-.238	-.386*	-.143	.596**	.280	.235	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.003	.029	.280	.948	.276	.394	.144	.015	.386	.000	.085	.149		.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.652**	.680**	.490**	.103	.562**	.469**	.390*	.526**	.318*	.065	.345*	.519**	.279	.338*	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.533	.000	.003	.014	.001	.048	.694	.031	.001	.085	.035	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	

X8	Pearson Correlation	-.088	.131	.213	.406**	.105	.312**	-.111	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.448	.261	.064	.000	.369	.006	.342		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.595**	.646**	.631**	.637**	.668**	.646**	.602**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Y8	Pearson Correlation	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	.476 **	-.006	.135	.548 **
	Sig. (2-tailed)	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.002	.973	.411	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y9	Pearson Correlation	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	.101	.273	.288	.420 **
	Sig. (2-tailed)	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.542	.093	.076	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y10	Pearson Correlation	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	.041	.461 **	.462 **	.433 **
	Sig. (2-tailed)	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.802	.003	.003	.006
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y11	Pearson Correlation	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	-.078	.004	-.350 *	.103	-.078	.004	.064	-.049	-.035	.464 **
	Sig. (2-tailed)	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.635	.981	.029	.533	.635	.981	.700	.767	.833	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y12	Pearson Correlation	.330**	-.061	.315**	.208	.476**	.101	1	.006	1	.611**	.143	-.127	.732**	-.061	.485**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.004	.602	.006	.071	.000	.384		.960		.000	.217	.274	.000	.602	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y13	Pearson Correlation	.010	.485**	.365**	.197	.286*	.523**	.128	.376**	-.127	.080	.559**	1	.024	.476**	.286*	.482**
	Sig. (2-tailed)	.930	.000	.001	.088	.012	.000	.272	.001	.274	.491	.000		.835	.000	.012	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y14	Pearson Correlation	-.029	.268	.231	.279	.025	-.192	-.160	-.006	.273	.461**	-.049	.926	.033	1	.601**	.393*

	Sig. (2-tailed)	.859	.099	.157	.085	.879	.241	.329	.973	.093	.003	.767	39	.842		.000	.013
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	-.160	39	39	39	39
Y15	Pearson Correlation	.007	.208	.272	.169	.007	.103	-.125	.135	.288	.462**	-.035	.330	.137	.601**	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.967	.203	.095	.304	.967	.532	.448	.411	.076	.003	.833	39	.405	.000		.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	.296	39	39	39
Kinerja	Pearson Correlation	.567**	.652**	.469**	.532**	.428**	.463**	.325*	.548**	.420**	.433**	.464**	.067	.235	.393*	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.007	.003	.043	.000	.008	.006	.003	39	.150	.013	.005	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Lampiran 8

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

1. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,771	,19153

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,323	,240		1,345	,187
	Gaya Kepemimpinan	,446	,097	,418	4,589	,000
	Lingkungan	,502	,077	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		t- hitung	t	Signifikan
1	Gaya Kepemimpinan	,418	4,589	,000
	Lingkungan Kerja	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

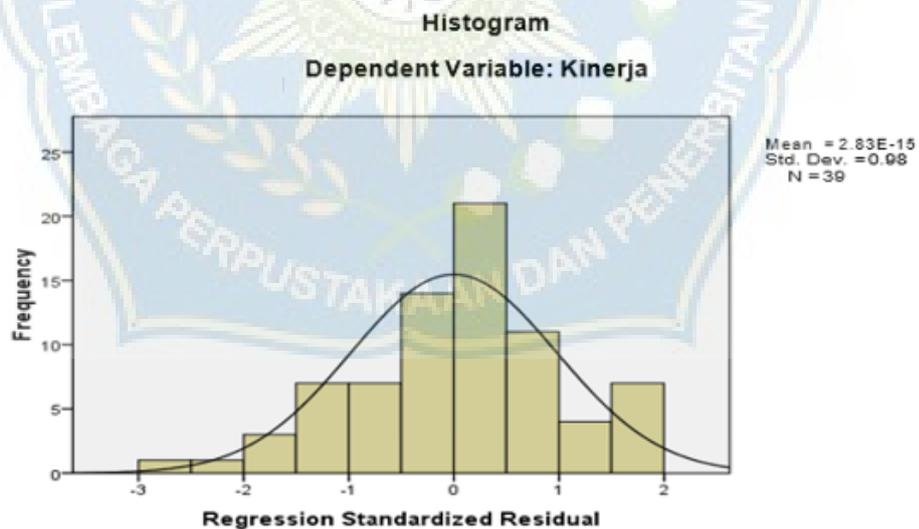
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

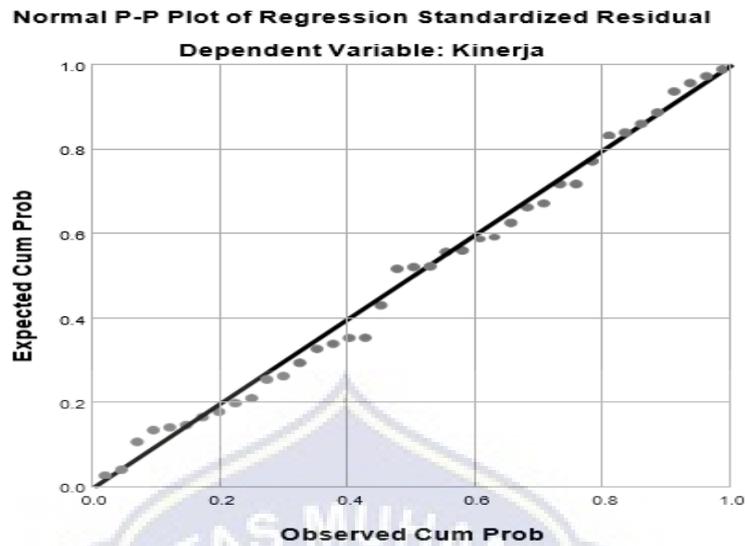
		Unstandardize d Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.9342105
	Std. Deviation	2.14766704
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.045
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.894 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



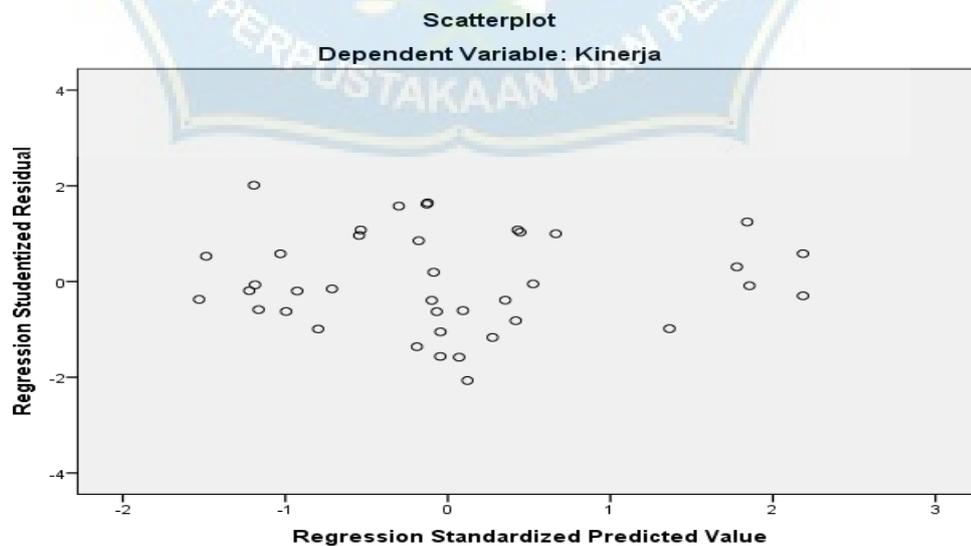


b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	,187		
Kepemimpinan	,000	,725	1,380
Lingkungan	,000	,725	1,380

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 10

DOKUMENTASI

Gambar 0.1



Penulis melakukan pengenalan diri

Gambar 0.2



Pemberian Dan Pengisian Kuesion

Gambar 0.3



Pemberian dan pengisian kuesioner

Gambar 0.4



Pemberian dan pengisian kuesioner

Lampiran 11

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Andi Yuristika Dewi
Nim : 105721105520
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Juni 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Ningsih, S.Hum., M.I.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Andi Yuristika Dewi - 105721105520 by Tahap Tutup



Submission date: 15-Jun-2024 11:49AM (UTC+0700)

Submission ID: 2402832698

File name: Andi_Yuristika_Dewi_BAB_I.docx (47.88K)

Word count: 949

Character count: 6360

BAB I Andi Yuristika Dewi - 105721105520

ORIGINALITY REPORT

8%	8%	8%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source		2%
2	digilib.unkhair.ac.id Internet Source		2%
3	id.123dok.com Internet Source		2%
4	repository.uph.edu Internet Source		2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography On

BAB II Andi Yuristika Dewi - 105721105520

by Tahap Tutup

Submission date: 15-Jun-2024 11:49AM (UTC+0700)
Submission ID: 2402832904
File name: Andi_Yuristika_Dewi_BAB_2.docx (79.91K)
Word count: 4028
Character count: 27040

BAB II Andi Yuristika Dewi - 105721105520

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

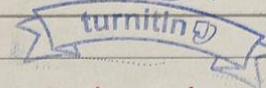
8%

PUBLICATIONS



STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1	Nadia Nadia, Ike Rachmawati, Fathorrahman. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) UNIT BISNIS MEKAAR CABANG BLIMBING", Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2023 Publication	5%
2	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	4%
3	jurnal.umt.ac.id Internet Source	3%
4	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	3%
5	journal.unifa.ac.id Internet Source	3%
6	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	2%

adoc.pub

BAB III Andi Yuristika Dewi - 105721105520 by Tahap Tutup



Submission date: 15-Jun-2024 11:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 2402833058

File name: Andi_Yuristika_Dewi_BAB_3.docx (56.57K)

Word count: 1295

Character count: 8598

BAB III Andi Yuristika Dewi - 105721105520

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	3%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	eprints.umg.ac.id Internet Source	2%
4	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	2%
5	fekbis.repository.unbin.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes OnExclude matches < 2%Exclude bibliography On

BAB IV Andi Yuristika Dewi - 105721105520

by Tahap Tutup



Submission date: 15-Jun-2024 11:50AM (UTC+0700)

Submission ID: 2402833414

File name: Andi_Yuristika_Dewi_BAB_4.docx (302.14K)

Word count: 7136

Character count: 43715

BAB IV Andi Yuristika Dewi - 105721105520

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	2%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source		6%
2	bappeko.surabaya.go.id Internet Source		2%
3	repository.uinjambi.ac.id Internet Source		2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On

BAB V Andi Yuristika Dewi - 105721105520

by Tahap Tutup

Submission date: 15-Jun-2024 02:30PM (UTC+0700)
Submission ID: 2402880560
File name: Andi_Yuristika_Dewi_BAB_5.docx (45.52K)
Word count: 492
Character count: 3320

BAB V Andi Yuristika Dewi - 105721105520

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ml.scribd.com Internet Source	2%
2	core.ac.uk Internet Source	2%
3	dokumen.tips Internet Source	2%

Exclude quotes	<input type="checkbox"/> Off	Exclude matches	<input type="checkbox"/> off
Exclude bibliography	<input type="checkbox"/> Off		

PERSURATAN PENELITIAN


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3899/05/C.4-VIII/III/1445/2024

14 March 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

04 Ramadhan 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 200/05/A.2-II/III/45/2024 tanggal 14 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ANDI YURISTIKA DEWI

No. Stambuk : 10572 1105520

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 15 Maret 2024 s/d 15 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,



Mph. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 6238/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Gowa
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3899/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 14 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ANDI YURISTIKA DEWI
Nomor Pokok	: 105721105520
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Maret s/d 15 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 15 Maret 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Jalan Masjid Raya Nomor 30 Telepon (0411) 880 694 Sungguminasa

Sungguminasa, 8 Mei 2024

Nomor : 800.1.11/558/BKPSDM
 Lampiran : -
 Perihal : Kesiediaan Menerima Mahasiswa
 Untuk Melaksanakan Penelitian.

Kepada
 Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
 di -
 Makassar

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 6238/S.01/PTSP/2024 tanggal 15 Maret 2024 perihal Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa pada dasarnya **bersedia menerima dan memberikan kesempatan** bagi mahasiswa Bapak/Ibu untuk melaksanakan penelitian yang berlangsung mulai 15 Maret 2024 s.d. 15 April 2024.

Adapun mahasiswa yang akan melaksanakan Penelitian / Pengumpulan Data pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yakni **ANDI YURISTIKA DEWI** Nomor Pokok Mahasiswa 105721105520 Program Studi Manajemen dengan judul penelitian **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa."**

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA BADAN

ZUBAIR USMAN, S.STP, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
 NIP : 197903211997111001

Tembusan disampaikan kepada :

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Peringgal.

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



RIWAYAT HIDUP



ANDI YURISTIKA DEWI, Lahir pada tanggal 17 Agustus 2000 Kolaka, Merupakan anak Pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Abidin dan Ibu Andi Marlina. Peneliti sekarang bertempat tinggal diperumahan Griya Putri Tatakang Parangbanoa. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 07 Sowi Manokwari Papua Barat, lulus pada tahun 2013 kemudian melanjutkan pendidikan SMP Yapis Manokwari Papua Barat, dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan SMK Negeri 1 Manokwari Papua Barat, dan selesai pada tahun 2019, pada tahun 2020 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada program studi Manajemen. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Strala Satu (S1) Pada tahun 2024