

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR**

**CHINTIA ERMITHA SARIE**

**105720 4624 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR**

**CHINTIA ERMITHA SARIE**

**105720 4624 13**

**DIajukan Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Muhammadiyah Makassar**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2017**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT GALESONG UTARA KABUPATEN  
TAKALAR

Nama : CHINTIA ERMITHA SARIE

Nomor Stambuk : 10572 04624 13

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan  
panitia skripsi strata satu (S1) pada hari Senin 15 Mei 2017 pada Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 15 Mei 2017

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Edi Jusriadi, SE., MM

NBM: 1038166

Pembimbing II



Nurlina, SE., MM

NBM:

Mengetahui,

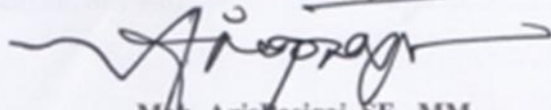
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Imail Rusliang, SE., MM

NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen



Mh. Aris Pasigai, SE., MM

NBM: 1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

ABSTRAK

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan. Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 90/05/A.1-VIII/V/38/2017 Tahun 1438 H/ 2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Senin, 15 Mei 2017 M/15 Sya'ban 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Mei 2017

Panitia Ujian

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

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarida, MM  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nahung, MA.

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

3. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

4. Dr. Edi Jusriadi, SE, MM.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori .....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Kepemimpinan .....	11
A. Pengertian Kepemimpinan .....	12
B. Ciri-ciri Kepemimpinan .....	
C. Indikator Kepemimpinan .....	
D. Tanggung Jawab dan Wewenang Pemimpin .....	

2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
A. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
B. Jenis Lingkungan Kerja.....	
2.1.4 Kinerja.....	19
A. Pengertian Kinerja.....	
B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	2
2.2 Penelitian Terdahulu .....	
2.3 Kerangka Pikir .....	24
2.4 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4 Populasi dan Sampel .....	27
3.5 Devenisi Operasional .....	28
3.6 Metode Analisis Data.....	30
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	32
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	35
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	39
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
5.3 Analisis Instrument Penelitian .....	50

5.4 Pengujian Hipotesis.....	53
5.5 Pembahasan.....	56
BAB IV PENUTUP	
6.1 Kesimpulan .....	59
6.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN.....	62



## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut. Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi menejemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dan sangat ditentukan oleh banyak faktor. Namun sekian banyak faktor penting sebagai penentu tersebut, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting. Faktor kepemimpinan dikatakan faktor yang terpenting karena fungsi seorang pemimpin adalah mendorong seluruh anggotanya untuk



memanfaatkan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedudukan atau posisi merupakan dasar kekuatan bagi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi karyawan atau orang. Dalam manajemen, kekuasaan menjadi kemampuan seseorang mendapatkan sumber daya, menggunakan sumber daya, serta menggerakkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi dalam suatu organisasi. Selain itu harus berperan sebagai motivator, sehingga memudahkan tercapainya sasaran kelompok.

Kepemimpinan harus dipandang sebagai proses dinamis dalam arti hubungan pemimpin dengan pengikut yang bersifat timbal balik dan berkembang melalui transaksi antar pribadi sejalan dengan berjalannya waktu mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kondisi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat lagi. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sekalipun tidak dipungkiri bahwa untuk bekerja produktif tentunya tidak terlepas dari karyawan atau pegawai.

Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi seperti kecenderungan karyawan untuk melanggar aturan perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan

kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi.

Selain itu lingkungan kerja tentunya berkaitan juga kinerja pegawai dengan kondisi yang ada disekitar suatu perusahaan atau instansi yang berkaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada disekitar kita maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya, ketika dalam lingkungan kerja saja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula.

Seperti halnya masalah yang terjadi didalam kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar, Kepemimpinan seorang kepala Camat yang notabennya mempunyai jabatan yang lebih tinggi bias berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang terjadi. Terkadang kepemimpinan seperti ini membuat pegawai atau masyarakat menjadi tidak senang dan bahkan sebagian masyarakat merasa tertekan. Segala sesuatu yang diperintahkan oleh seorang kepala desa harus diikuti oleh semua masyarakatnya tanpa melakukan musyawarah atau diskusi. Sehingga ada beberapa masyarakat atau bahkan tokoh masyarakat yang tidak searah dengan keinginan pemimpinnya. Selain itu, lingkungan kerja juga bisa menjadi kendala dalam melakukan aktifitas dalam bekerja baik dari faktor internal maupun eksternal. Salah satunya kurangnya sarana dan prasarana di lingkungan Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar

Seperti yang diketahui bersama bahwa pemimpin sangat berpengaruh dari semua aspek yang terkait, maka dari itu sangat penting menjaga komunikasi

antara satu sama lain, serta saling menghormati sehingga bukan hanya tujuan bersama yang akan dicapai, tetapi juga kekeluargaan, keakraban, dan lain sebagainya.

Dilihat betapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan/instansi dan juga berpengaruh terhadap bawahan dalam mencapai tujuan, maka penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar?
3. Manakah yang paling dominan berpengaruh antara kepemimpinan atau lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.
3. Untuk mengetahui yang paling dominan berpengaruh antara kepemimpinan atau lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Memberikan referensi bukti empirik sebagai referensi ilmiah dibidang kepemimpinan dan organisasi dalam suatu institusi, serta lingkungan kerja terhadap seluruh pegawai yang terkait. Selain itu, sebagai bahan referensi untuk mengetahui tolak ukur kinerja

2. Manfaat praktis

- a Sebagai salah satu bahan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis secara khusus dan masyarakat pada umumnya.
- b Sebagai salah satu bahan penunjang dalam mengetahui hasil kerja semua staf yang terkait.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk itulah manajemen sangat diperlukan dalam instansi, tanpa penerapan manajemen yang baik maka instansi atau kantor tidak akan mencapai sasaran atau tujuan/target yang ingin dicapai atau ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian pula dapat dikatakan bahwa peranan manajemen sangatlah diperlukan dan merupakan masalah sentral dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting, dalam terwujudnya sebuah lembaga yang secara efektif dan efisien. Kenyataan menunjukkan bahwa manajemen terhadap manusia harus menjadi pondasi sebelum melakukan manajemen dalam sebuah lembaga, karena baik tidaknya pekerjaan yang langsung sangat ditentukan oleh pegawai yang dimiliki. Ini suatu pertanda bahwa manajemen sumber daya manusia dikedepankan bagi organisasi atau instansi menuju terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Edy Sutrisno (2012:5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk

membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen seperti apa yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2012:9-11) yang menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi:

1. Perencanaan, yaitu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan
2. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi
3. Pengarahan dan pengadaan, yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi
4. Pengendalian, yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana
5. Pengembangan, yaitu proses pengembangan keterampilan teknis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan
6. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi

7. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan
8. Pemeliharaan, yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas
9. Kedisiplinan, yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi
10. Pemberhentian, yaitu putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

## **B. Kepemimpinan**

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Usman (2014:97) Kepemimpinan (*leadership*) dan pemimpin (*leader*) merupakan objek dan subjk yang banyak dipelajari, dianalisis, dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Kepemimpinan juga adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mngkoordinasikan organisasi dalam rangka

mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

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

Menurut Fahmi (2012:68) bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Kepemimpinan didefinisikan orang sesuai dengan sudut pandang masing-masing yang dipengaruhi oleh latar belakang, pendidikan, sosial, budaya, dan kepentingan orang yang mendefinisikannya. Kepemimpinan adalah urusan semua orang karena setiap manusia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri, serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya

## 2. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Menurut Davis dalam Adriani (2016:16) ciri-ciri utama seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

### a. Kecerdasan



Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

b. Kedewasaan, sosial, dan hubungan social yang luas

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik

d. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya

e. Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela

f. Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama

g. Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

#### h. Memiliki kedudukan atau jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik dipemerintahan maupun dimasyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

#### i. Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun menyenangkan.

#### j. Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

### 3. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (1994) yakni antara lain:

- a. Pengaruh ideal
- b. Motivasi inspirasi
- c. Imbalan
- d. Stimulasi intelektual
- e. Konsiderasi individu

#### 4. Tanggung Jawab Dan Wewenang Pemimpin

Tanggung jawab kepemimpinan antara lain:

- a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam arti kuantitas, kualitas, keamanan, dan sebagainya)
- b. Melengkapi para karyawan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya
- c. Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan pada mereka
- d. Memberikan susunan imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi
- e. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan
- f. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerja dan mengkomunikasikan hasilnya
- g. Menilai pelaksanaan pekerja dan mengkomunikasikan hasilnya
- h. Menunjukkan perhatian kepada bawahan, yang penting dalam hal ini adalah tanggung jawab dalam memadukan seluruh kegiatan dalam

mencapai tujuan organisasi tersebut secara harmonis, sehingga tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Wewenang kepemimpinan dapat diperoleh dari dua sumber yaitu, dari atas atau penetapan dari atas (*top down authority*) dan dapat pula berasal dari pilihan anggota yang akan menjadi bawahan (*bottom up authority*). Pada *top down authority* kewenangan memimpin atau memerintah diberikan oleh atasannya sedangkan pada *bottom down authority* pemimpin dipilih oleh mereka yang akan menjadi bawahnnya, dengan demikian bawahan akan menghargai wewenang itu karena mereka mempunyai pemimpin yang berkewenang.

### C. Lingkungan Kerja

#### A. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai/karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai begitupun sebaliknya. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha akan beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan atau pegawai sebagai

manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Ada juga yang berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal membuat pegawai secara bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai

pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya pekerjaannya sangatbekerja.

## B. Jenis lingkungan kerja

Adapun jenis lingkungan kerja yakni:

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yangmempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi meja, dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

### 2. Lingkungan kerja non fisik

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

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

## **D. Kinerja**

### **1. Pengertian kinerja**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing yakni prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer atau atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi atau perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik yakni:

#### **a. Berorientasi pada prestasi**

- b. Memiliki percaya diri
- c. Berpengendalian diri
- d. Kompetensi

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

- a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

## F. Penelitian terdahulu

- a. Zulfiani (2015), Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Ari Saryo Suminar (2015), Hasil Penelitian yaitu pengaruh secara parsial ada pengaruh antara Variabel gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,5%. Secara Simultan juga mempunyai pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



- c Suwesty Yuniar Pratiwi (2011), Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- d Chairy dan Sri Sedyaningsih (2014), Antara Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e Indra Yugusna (2015) universitas garut semarang, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan, Serta Berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan
- f I Gede Diatmika Udayana (2015) universitas udayana, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Variabel kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
- g Nenden Nur Annisa (2015), Variabel Independen secara bersama-sama mempengaruhi Variabel dependen.
- h Sakra Brahma Putra (2014), Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,314

Tabel 2.1 *Review* hasil penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ari Saryo Suminar (2015)	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian produksi	1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Regresi Linear Berganda	secara parsial ada pengaruh antara Variabel gaya kepemimpinan transformasional

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		PT. Esentra Indonesia			l, transaksional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,5% Secara Simultan juga mempunyai pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Suwesty Yunia Pratiwi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening	1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepmimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	Chairy, Sri Sedyaningsih (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja	Survei pada seluruh karyawan dengan menggunakan tehnik Penelitian Korelasional	Antara Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

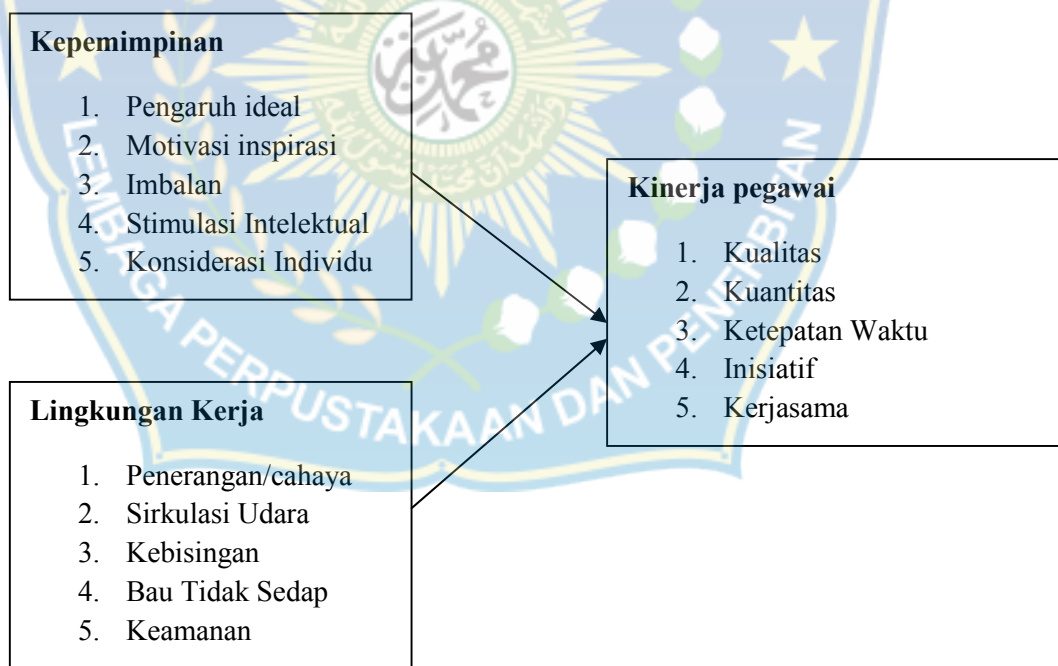
No	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Indra Yugusna (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan Pada SPBU Randu Garut Semarang	1. Gaya Kepemimpinan Demokratis 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja 4. Kedisiplinan	Teknik Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan, Serta Berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan
5	I Gede Diatmika Udayana (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Komunikasi	Analisis Standardized Coefficients	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Variabel kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
6	Nenden Nur Annisa (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada	1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi 4. Kinerja	Penelitian Kuantitatif dengan Populasi dan Sampel. Pengambilan sampel	Variabel Independen secara bersama-sama mempengaruhi Variabel dependen.

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		PT. Aton Grapindo Indonesia		menggunakan teknik Simple Random Sampling dan Teknik pengumpulan data melalui Kuesioner dan Skala Likert	
7	Sakra Brahma Putra (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada pt. Bank ocbe nisp tbk kcp bekasi	1. Gaya Kepemimpinan Situasional 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Metode yang digunakan adalah path Analysis dengan SPSS versi 21	Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,314.
8	Zulfiani (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor DSTKT Kab. Gowa	1. Gaya Kepemimpinan 2. Disiplin 3. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Melihat tabel 2.1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan antara penelitian terdahulu pada table tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan yakni membahas tentang Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Selain itu metode yang digunakan kebanyakan metode regresi linear berganda yang nantinya akan dipakai oleh peneliti. Meskipun ada beberapa peneliti menggunakan metode analisis yang lain.

### C. Kerangka fikir

Berikut gambaran kerangka pemikiran tentang **”Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar”**



### D. HIPOTESIS

Melihat hasil rumusan masalah diatas, maka dapat ditarik Hipotesis sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar
- 3) Kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah menjangkau lokasi kantor dan mudah memperoleh data penelitian. Waktu penelitian kurang lebih 2 bulan, dari bulan Maret 2017 sampai bulan Mei 2017.

#### **B. Metode pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Angket (kuesioner), yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.
- b. Pengamatan, yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan

#### **C. Jenis Data dan Sumber Data**

##### **A. Jenis Data**

1. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari perhitungan jawaban responden atau kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### B. Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta pengumpulan kuesioner dari karyawan sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan informasi dari pihak yang terkait.

#### D. Populasi dan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti pengambilan sampel untuk penelitian, jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih (Suharsini Arikunto, 2010). Dikarenakan populasi pada Kantor Camat Galesong Utarakurang dari 100 orang yaitu 32 orang pegawai, maka dilakukan pengambilan sampel secara penuh atau keseluruhan populasi yang ada.

#### E. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional



Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Variabel Dependen

1) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Adapun indikator kepemimpinan menurut Bass dan Avolio (1994) yaitu:

- a Pengaruh ideal
- b Motivasi inspirasi
- c Imbalan
- d Stimulasi intelektual
- e Konsiderasi individu

2) Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator lingkungan kerja antara lain yaitu:

- a) Penerangan/Cahaya
- b) Sirkulasi udara
- c) Kebisingan

- d) Bau tidak sedap
- e) Keamanan

b. Variabel Independen yaitu Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Adapun indicator menurut Bass dan Avolio (1994) antara lain:

- a) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktifitas yang dihasilkan.
- b) Kualitas adalah persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- c) Ketepatan waktu adalah diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output
- d) Inisiatif adalah keterampilan yang timbul baik secara langsung maupun tidak dari dalam diri seorang.
- e) Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Pengukuran Variabel

Adapun pengukuran Variabel yang digunakan terkait Definisi Operasional yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan skala likert. Adapun penilaiannya antara lain yaitu:

- a Sangat Setuju (5)
- b Setuju (4)
- c Kurang Setuju (3)
- d Tidak Setuju (2)
- e Sangat tidak setuju (1)

## F. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tahap tahap yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu Analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui perubahan nilai variabel terikat dengan adanya nilai variabel bebas, formula persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

b0 = Nilai konstanta

b1 = Koefisien regresi Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien regresi Lingkungan kerja

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji partial (Uji-t)

Uji partial (Uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%

### b. Uji Signifikan

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang di uji
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Sejarah singkat perusahaan/instansi

Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar yang terletak di sebelah ujung utara ke barat dari kota yang ada di Kabupaten Takalar merupakan salah satu kantor instansi pemerintahan yang melingkupi masyarakat ditingkat kecamatan.

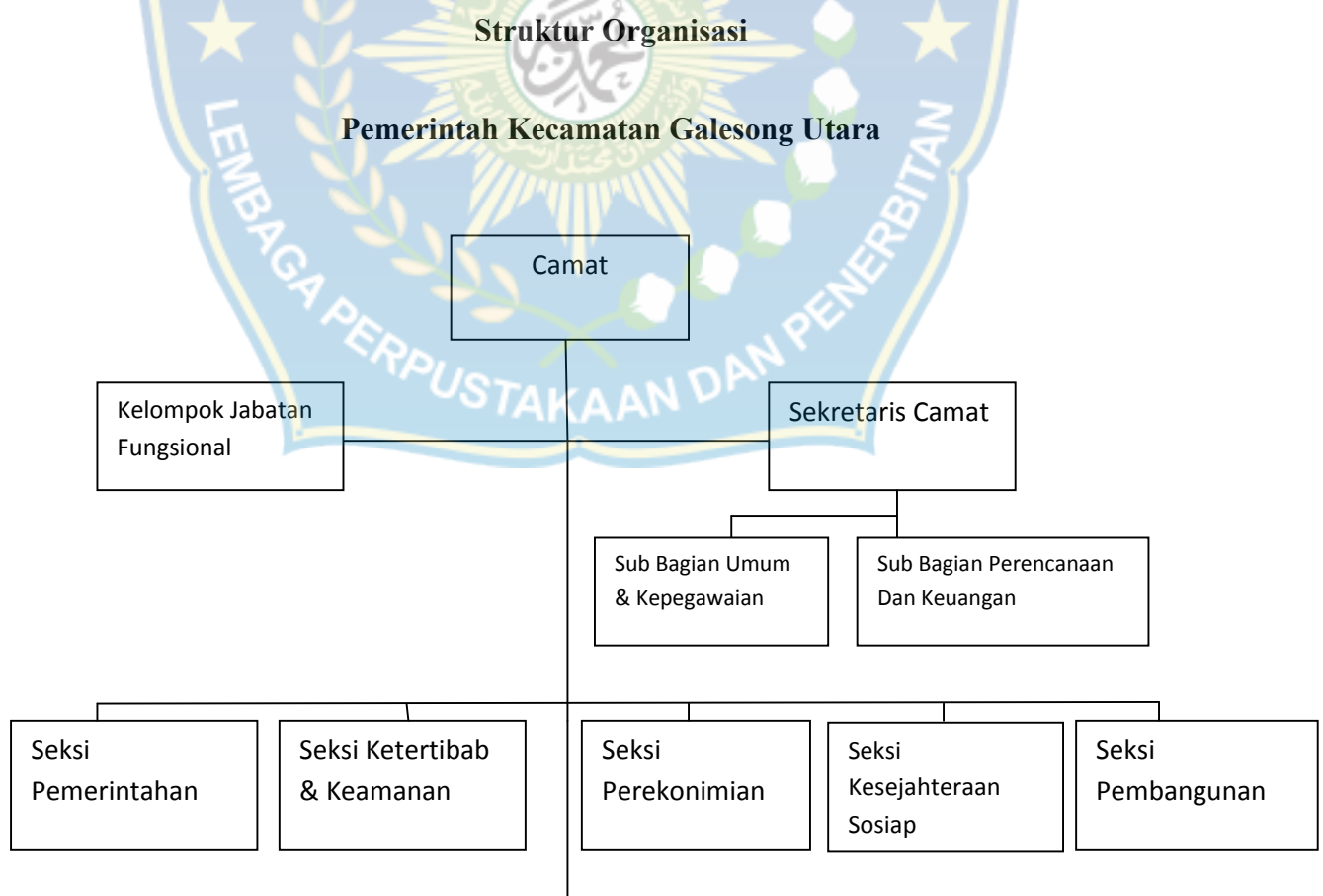
Pada awal pemerintahan RI, waktu panitia persiapan kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tgl 19 Agustus 1945, pada saat itu belum ada yang mengurus masalah pemerintahan disetiap daerah. Selain itu, pada masa itu Kabupaten Takalar, Apalagi di daerah Galesong belum memakai pemerintahan melainkan kerjaan karena masyarakat dahulu meninggikan atau menghormati seorang “Karaeng” yakni seorang pemimpin yg ada didaerah.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi yang ada di Kantor Camat Galesong Utara sudah beberapa kali melakukan pergantian, dengan beberapa

faktor yang menjadi landasan penurunan dan pergantian jabatan secara langsung. Dalam kurung waktu 30 tahun silam, sudah ada 5 menduduki jabatan sebagai kepala camat galesong utara hingga pada hari ini.

Galesong utara adalah daerah pesisir yang mempunyai kawasan luas, banyak desa yang dimekarkan menjadi 2 bagian. Sehingga sekarang terdapat 10 desa yang di naungi oleh Kantor camat galesong utara yakni, Desa Bontosunggu, Desa Tamasaju, Desa Bontomajannang, Desa Tamalate, Desa Sampulungan, Desa Aeng toa, Desa Bontolanra, Desa Pakka'ba, Desa parapa, Desa Kaballokang.

## B. Struktur Organisasi



Lurah
-------

1. Kepala Camat : Drs. Syahriar, M.PA
2. Sekretaris Camat : Syarifuddin, S.IP, MM
3. Sub Bagian Umum & Kepegawaian : Ismail, SE
4. Sub Bagian perencanaan & Keuangan : Hasriani, SP, M.Si
5. Seksi Pemerintahan : Supriadi, S.Ip, M.Si
6. Seksi Ketertiban dan Ketentraman : Syaharuddin, S.Sos
7. Seksi Perekonomian : Hj. Rahmawaty, S. SH
8. Seksi Kesejahteraan Sosial : Hasjiari,SH
9. Seksi Pembangunan : Zainal, S.Sos
10. Lurah : Rustam, S.Sos





## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar. Dalam penelitian ini, diambil 32 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.



## 1. Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar, maka dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Menurut Umur**

Umur	Jumlah Orang	Persentase (%)
21 – 30 tahun	2	6,25 %
31 – 40 tahun	12	37,5 %
41 – 50 tahun	12	37,5 %
Diatas 50 tahun	6	18,75 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.1 Diatas dapat digambarkan bahwa responden yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (6,25%), responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang (37,5%), responden beumur 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang (37,5%), dan yang terendah responden berumur diatas 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang (18,75%). Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar berumur 31 – 50 tahun.

## 2. Jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	22	68,75 %
Perempuan	10	31,25 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.2 Dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (68,75%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 10 orang (31,25%). Dengan demikian dari total responden jumlah laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

## 3. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan, sikap, nilai-nilai dan kebutuhan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan ditujukan pada tabel berikut.

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
SMP	1	3,12 %
SMA	6	18,75%

D3	1	3,12 %
S1	16	50%
S2	8	25%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Pada tabel 5.3 Menunjukkan bahwa responden pada jenjang pendidikan SMP sebanyak 1 orang (3,12%) SMA sebanyak 6 orang (18,75%) Diploma (D3) sebanyak 1 orang (3,12%) pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 16 orang (50%) dan pendidikan strata 2 (S2) sebanyak 8 orang (25%)

#### 4. Masa kerja

Masa kerja seorang karyawan menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 5.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 10 tahun	14	43,75 %
11 – 20 tahun	11	34,37 %
21 – 40 tahun	7	21,87 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.4 Diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki masa kerja antara 1 – 10 tahun sebanyak 14 orang (43,75%) dan masa kerja antara 11 – 20 tahun sebanyak 11 orang (34,37%) serta masa kerja antara 21 – 40 tahun sebanyak 7 orang (21,87%).

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel independent meliputi, kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan 1 (satu) variabel dependent yaitu kinerja (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Dimana setiap item pertanyaan diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata pada tabel berikut.

**Tabel 5.5 Standar Penilaian**

Rata-rata Skor	Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,61	Tidak baik
2,62 – 3,42	Cukup baik
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat baik

Riduwan (2004)

### 1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Peranan kepemimpinan pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan, khususnya pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar, sebab dengan adanya pelaksanaan kepemimpinan yang memadai akan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan/instansi.

Dengan pentingnya peranan kepemimpinan pada suatu perusahaan, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah yang berkaitan dengan kepemimpinan. Dalam mengukur variabel kepemimpinan (X1) digunakan instrument kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan. Data tentang jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan (X1) diperoleh dari 32 orang responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut:

**Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kepemimpinan (X1)**

Pertanyaan	Tingkatan Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	17	53.1	14	43.8	1	3.1	-	-	-	-	144	5
X1.2	16	50.0	16	50.0	-	-	-	-	-	-	144	4.5
X1.3	11	34.4	21	65.6	-	-	-	-	-	-	139	4.34
X1.4	18	43.8	14	56.2	-	-	-	-	-	-	146	4.56
X1.5	14	43.8	18	56.2	-	-	-	-	-	-	142	4.43
<b>Rata-rata Keseluruhan Kepemimpinan (X1)</b>												<b>4.56</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

**Keterangan:**

X1.1 : Pengaruh Ideal

X1.2 : Motivasi insprisai

X1.3 : imbalan

X1.4 : Stimulasi intelektual

X1.5 : Kosederasi individu

Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Kepemimpinan mendapat respon yang sangat baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai menilai kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan pada Kantor Camat Galesong Kabupaten Takalar memiliki penilaian yang sangat baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke empat (Sangat Baik) dengan perolehan rata-rata 4.56

★ Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan harus memiliki komitmen yang baik untuk mengarahkan bawahannya bekerja lebih baik, kemampuan pimpinan dalam menentukan keputusan yang tepat dan memberikan ruang bertukar ide dengan para pegawai dalam pengambilan keputusan maupun penyelesaian masalah perusahaan, kemampuan pimpinan memaparkan rencana dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, dan kemampuan pimpinan mengarahkan serta membimbing dan mengawasi pegawainya bekerja sesuai dengan perencanaan serta tugas pokok dan fungsinya.

## 2. Lingkungan kerja (X2)

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan/instans. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Analisis deskripsi terhadap variabel lingkungan kerja akan dilakukan dari hasil pertanyaan responden mengenai lingkungan kerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut.

**Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Pertanyaan	Tingkatan Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	15	46.9	17	53.1			-	-	-	-	143	4.46
X2.2	13	40.6	18	56.2	1	3.1	-	-	-	-	140	4.37
X2.3	13	40.6	19	59.4			-	-	-	-	141	4.40
X2.4	11	34.4	20	62.5	1	3.1	-	-	-	-	138	4.31
X2.5	14	43.8	18	56.2	-	-	-	-	-	-	142	4.43
<b>Rata-rata Keseluruhan Lingkungan Kerja (X2)</b>											<b>4.39</b>	

Sumber: Hasil Olah data Primer, 2017

**Keterangan:**

X2.1 : Penerangan/cahaya

X2.2 : Sirkulasi udara

X2.3 : Kebisingan

X2.4 : Bau tidak sedap

X2.5 : Keamanan

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai hubungan dengan rekan kerja dan atas, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata 4.39.

Pernyataan reponden mengenai lingkungan kerja setuju dengan rata-rata sebesar 4.39 dan pernyataan responden terhadap tanggung jawab rata-rata memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,46. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel lingkungan kerja mendapat respon yang baik dengan nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja sebesar 4.39.

### 3. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja pegawai perlu diperhatikan, sebab dengan adanya penilaian kinerja pegawai maka akan dapat diketahui seberapa besar hasil kinerja dari masing-masing pegawai dalam menganani setiap pekerjaan pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.



Adapun hasil deskripsi jawaban responden mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kinerja (Y)**

Pertanyaan	Tingkatan Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	9	2.81	23	7.19	-	-	-	-	-	-	137	4.28
Y.2	13	4.06	19	5.94	-	-	-	-	-	-	141	4.40
Y.3	16	50.0	16	50.0	-	-	-	-	-	-	144	4.5
Y.4	11	3.44	20	6.25	1	3.1	-	-	-	-	138	4.31
Y.5	17	5.31	15	46.9	-	-	-	-	-	-	145	4.53
<b>Rata-rata Keseluruhan Kinerja (Y)</b>												<b>4.40</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

**Keterangan :**

Y1: Kualitas kerja

Y2: Kuantitas kerja

Y3: Ketetapan waktu

Y4: Inisiatif

Y5: Bekerjasama

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai kualitas kerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata tertinggi 4,28. Pernyataan responden mengenai kuantitas kerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata tertinggi 4,40

Pernyataan reponden ketetapan waktu setuju dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,5 . pernyataan responden terhadap inisiatif rata-rata memberikan jawaban setuju dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,31 dan pernyataan responden terhadap kemampuan bekerjasama rata-rata memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel kinerja mendapat respon yang sangat baik dengan nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja sebesar 4,40 yang berada pada baris kelima standar penilaian dengan pernyataan sangat baik.

### C. Analisis Instrument Penelitian

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

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010).

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrument dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini

menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Suharsimi Arikunto, 2010). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 16.

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

**Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kode Item Pertanyaan	$r$ <sub>hitung</sub>	$r$ <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,586	0,334	Valid
	X1.2	0,814	0,334	Valid
	X1.3	0,636	0,334	Valid
	X1.4	0,553	0,334	Valid
	X1.5	0,528	0,334	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,702	0,334	Valid
	X2.2	0,677	0,334	Valid
	X2.3	0,675	0,334	Valid
	X2.4	0,665	0,334	Valid
	X2.5	0,594	0,334	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,670	0,334	Valid
	Y.2	0,648	0,334	Valid
	Y.3	0,633	0,334	Valid
	Y.4	0,644	0,334	Valid
	Y.5	0,710	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan valid. R tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel ( $n$ ) dan didapat  $r$  tabel sebesar 0,334.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variabel kinerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,334.

## 2. Uji Reliabilitas

★ Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Suharsimi Arikunto, 2010). Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2006).

**Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,604	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,680	0,60	Reliabel

Kinerja (Y)	0,676	0,60	Reliabel
-------------	-------	------	----------

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.10 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS 16.0. Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.

**Tabel 5.11 Nilai Koefisien Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.535	.557		.961	.345
	KEPEMIMPINAN	.252	.135	.243	1.867	.072
	LINGKUNGAN KERJA	.624	.125	.649	4.987	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,535 + 0,252 X_1 + 0,624 X_2$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien  $b_0$  (konstanta) sebesar 0,535 berarti apabila faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) dan faktor Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka diperkirakan kinerja pegawai sebesar 0,535.
- b. Nilai koefisien  $b_1 = 0,252 X_1$  berarti jika variabel kepemimpinan ditingkatkan baik frekuensi maupun kualitasnya akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, dalam arti pimpinan dapat mengarahkan dan mengkomodir bawahannya dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien  $b_2 = 0,624 X_2$  menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika pimpinan dapat memberikan arahan, dorongan, dan semangat kerja terhadap bawahannya dengan baik maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan nilai positif, yang berarti ada hubungan searah antara variabel-variabel  $X$  (independent) dengan variabel  $Y$  (dependent).

## 2. Uji Partial (uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependent berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel 11. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan apabila t hitung  $>$  t tabel maka variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apa bila t hitung  $<$  t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

**Tabel 5.12 Ringkasan Pengujian Variabel Secara Parsial**

Variabel	t hitung	Sig	t tabel
Kepemimpinan ( $X_1$ )	1,867	0,072	1,697
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	4,987	0.000	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Sesuai tabel 12 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel, yaitu:

1) Pengujian koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ )

Hasil t hitung untuk variabel  $X_1$  sebesar 1,867 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka t hitung 1,867  $>$  t tabel 1,697 sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,072 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengujian koefisien regresi motivasi kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 4,987 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka  $t_{hitung} 4,987 > t_{tabel} 1,697$  sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji  $t$  diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (4,987) secara parsial lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar terbukti kebenarannya.

Dan hipotesis variabel Lingkungan kerja paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar terbukti kebenarannya.

## E Pembahasan

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para pegawai dan juga para pimpinan. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban yang dimaksud. Penilaian kinerja merupakan



proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Irham Fahmi, 2014).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja karyawan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai pengharapan.

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel kepemimpinan memiliki rata-rata 4,56 dan variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 4,39.

Selain itu berdasarkan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,867 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,867 > 1,697$  sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,072 < 0,05$ ). Dan nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,252. Dapat diartikan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya pada uji

parsial (uji t) hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 4,987 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka  $t_{hitung} 4,987 > t_{tabel} 1,697$  sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dapat diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil  $t_{hitung} 4,987$ .

Penelitian ini sangat berpengaruh pada penelitian yang penulis lakukan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat dikalangan karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan yang baik dari pimpinan dimaksud untuk memelihara semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang berguna.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel kepemimpinan memiliki rata-rata 4,56 dan variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 4,39.

Selain itu berdasarkan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,867 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,867 > 1,697$  sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,072 < 0,05$ ). Dan nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,252. Dapat diartikan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 4,987 dan nilai pada tabel

distribusi 5% sebesar 1,697 maka  $t_{hitung} 4,987 > t_{tabel} 1,697$  sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai  $p < \alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dapat diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil  $t_{hitung} 4,987$ .

## B. Saran

1. Disarankan agar kepemimpinan didalam Kantor Camat Galesong Utara lebih dimaksimalkan lagi agar kinerja pegawai dalam perusahaan/instansi lebih meningkat.
2. Lingkungan kerja harus lebih diperhatiakn baik secara internal maupun secara eksternal, agar pada saat melakukan pekerjaan baik pimpinan maupun seluruh pegawai merasa nyaman dan aman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriani. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi tidak dipublikasikan. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta. Rineka citra
- Bass dan Avolio. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*
- Brahma Putra, Sakra. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable interfening pada PT. Bank Ocbc NISP tbk*. Bekasi. Jurnal dipublikasikan. 25-02-2017. Jam 13.00 Wita
- Chairy, Sri sedianingsih. 2014. *Pengaruh kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal dipublikasikan. 25-02-2017. Jam 13.00
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta CV.
- I Gede, Diatmika Udayana. 2015. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal dipublikasikan. 26-02-2017. Jam 08.30 Wit
- Miftah, Thoha. 2003. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Nur Annisa, Nended. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ATON Grapindo Indonesia*. Jurnal dipublikasikan. 25-02-2017. Jam 13.00
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup.

- Saryo, Suminar. 2015. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Esentra Indonesia. Jurnal dipublikasikan. 26-02-2017. Jam 08.30
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Askara. Jakarta
- Yunia, Pratiwi. 2011. Pengaruh pemimpin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja variable interfening. Jurnal dipublikasikan. 26-02-2017. Jam 08.30
- Yugusna, Indra. 2015. Pengaruh pemimpin demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan pada SPBU Randu Garut. Semarang. Jurnal dipublikasikan. 25-02-2017. Jam 13.00
- Zulfiani. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DTKT Kabupaten Gowa. Makassar. Skripsi tidak dipublikasikan.



Assalamu alaikum Wr. Wb

Yang terhormat para responden,

secara kebetulan bapak/ibu mendapat kehormatan terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Pada dasarnya penelitian ini bertujuan menguji teori-teori yang terkait dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk maksud tersebut kami mohon kesediaan para responden untuk berkenan meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket yang tersedia. Saya berharap dalam mengisi angket ini para responden sudi memberikan jawaban yang benar secara tulus dan ikhlas sesuai realitas yang dialami.

Atas kesediaan responden memberikan jawaban pada angket penelitian ini dan kerja sama yang baik, kami hanturkan banyak berterima kasih.

Selamat mengisi dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya dalam aktivitas keseharian kita. Ketulusan dan keikhlasan para responden mengisi angket sesuai realitas yang dialami merupakan wujud kepedulian dalam pengembangan teori dimaksud dan insya Allah mendapat pahala.

Aamiin

Wassalam

Makassar,           Maret 2017

Salam Hormat

Chintia Ermitha Sarie

## BAGIAN A: PROFIL RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Masa kerja : Tahun
4. Jenis kelamin :  Perempuan  Laki-laki
5. Tingkat pendidikan :  SMP  SMA  D-I/II/II  S-1  S-2  S-3
6. Lama Bekerja :  Antara 1 bulan sampai 1 tahun  
 Antara 1 tahun sampai 2 tahun  
 Lebih dari 2 tahun ke atas

## BAGIAN B: PENJELASAN DAN PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Apabila Bapak/ Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh :

SS	S	KS	TS	STS
✓=	✓			



## BAGIAN C: KUESIONER

### KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pengaruh Ideal</b>					
1	Atasan saya membuat saya senang berada disekitarnya					
2	Saya bangga berhubungan dengan atasan saya					
	<b>Motivasi inspirasi</b>					
3	Atasan saya menyampaikan dengan kata-kata yang sederhana apa yang saya lakukan					
4	Atasan saya memberikan kesan yang menarik tentang apa yang dapat saya lakukan					
	<b>Imbalan</b>					
5	Atasan saya menjelaskan kepada saya apa yang harus dilakukan, jika saya ingin mendapatkan imbalan dari pekerjaan saya					
6	atasan saya menaruh perhatian pada apa yang saya peroleh dari pekerjaan saya					
	<b>Stimulasi Intelektual</b>					
7	Atasan saya mendorong saya untuk mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas					
8	Ide-ide atasan menjadikan saya memikirkan kembali beberapa ide saya, yang saya pikir sudah sempurna					
	<b>Konsiderasi Individu</b>					
9	Atasan saya membantu mengembangkan diri saya					
10	Atasan saya membiarkan saya mengetahui bagaimana ia memikirkan apa yang saya kerjakan					

## LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Penerangan/cahaya</b>					
11	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
12	cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/tidak menyilaukan mata					
	<b>Sirkulasi udara</b>					
13	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
14	Ventilasi diruang kerja karyawan berfungsi dengan baik					
	<b>Kebisingan</b>					
15	Lingkungan pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin					
16	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan					
	<b>Bau tidak sedap</b>					
17	Adanya AC membantu bau-bauan tidak sedap yang mengganggu diruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja					
18	Adanya pewangi ruangan membantu menghilangkan bau tidak sedap didalam ruangan kerja					
	<b>Keamanan</b>					
19	Keamanan gedung dalam kantor sudah terjamin					
20	Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja					

## KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
21	Bekerja dengan penuh ketelitian					
22	Bekerja dengan tingkat kerapihan					
	<b>Kuantitas kerja</b>					
23	Bekerja dengan jumlah pekerjaan yang sesuai standar yang ditentukan					
24	Bekerja melebihi pekerjaan rekan kerja lain dalam suatu periode waktu					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
25	Saya tidak pernah terlambat memulai pekerjaan					
26	Pekerjaan saya selesai sesuai jadwal yang ditentukan					
	<b>Inisiatif</b>					
27	Memberikan gagasan untuk perbaikan kinerja					
28	Berinisiatif mengembangkan keterampilan diluar diluar tempat kerja					
	<b>Kerjasama</b>					
29	Melakukan kerjasama yang baik terhadap rekan kerja					
30	Melakukan kerjasama yang baik terhadap atasan					