

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KARYAWAN CV SUKSES JAYA MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam kelulusan Sarjana Program Studi

Manajemen pada Fakultas Ekonomi

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung



Disusun Oleh:

Viagarini Noormalisa Wahab

A1011511RB1107

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

BANDUNG

2019

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Karyawan CV Sukses Jaya Mandiri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri. Pokok permasalahan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang dinilai belum maksimal oleh pegawai serta kurangnya lingkungan kerja yang memadai yang mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Penelitian ini dimaksudkan untuk merumuskan seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan termasuk dalam penelitian deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sukses Jaya Mandiri. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini diketahui dari nilai korelasi yaitu rendah dan nilai koefisien determinasi diperoleh hasil 60% dan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada CV Sukses Jaya Mandiri.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Karyawan CV Sukses Jaya
Mandiri.

Nama : Viagarini Noormalisa W

NPM : A1011511RB1107

Jenis Kelamin : Perempuan

Fakultas : Ekonomi

Jenjang Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP

Tempat Penelitian : CV Sukses Jaya Mandiri

Lama Penelitian : 6 bulan

Telah disetujui oleh pembimbing dibawah ini,
Dosen Pembimbing

Rusmin Nuryadin SE., MSi

Penguji I

(Sri Wahyuni., S.Sn., MM)

Penguji II

(Tahmat., S.E., M.Si)

Mengetahui,

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

(R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si)

Ketua Prodi Manajemen

(Fitria Lilyana, SE., M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Viagarini Noormalisa Wahab

NPM : A1011511RB1107

Tempat Tanggal Lahir : Cianjur, 31 Desember 1996

Menyatakan bahwa skripsi berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Karyawan CV Sukses Jaya Mandiri”

Merupakan hasil pekerjaan saya sendiri. Apabila skripsi terbukti bukan hasil pekerjaan saya sendiri, maka saya bersedia menerima segala sanksi yang telah ditetapkan. Dengan demikian skripsi ini dibuat sebagaimana mestinya dan benar adanya.

Bandung, 24 Agustus 2019

Peneliti,

Viagarini Noormalisa W

KATA PENGANTAR

Segala rasa kerendahan hati dan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan karuniannya yang telah dilimpahkan sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KARYAWAN CV SUKSES JAYA MANDIRI** dengan tujuan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu persyaratan kelulusan di Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan, dari segi penggunaan tata bahasa maupun dalam pembahasan materi. Semua ini dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun kepada Penulis, yang mudah-mudahan dikemudian hari Penulis dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, ijinilah penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Rusmin Nuryadin SE.,MSi selaku pembimbing utama, yang telah memberikan ide serta pemikiran akademis yang sangat berharga yang dapat mendorong penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini, kepada ibunda (Evvie A. Mawuntu) tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta dorongan baik moril maupun material yang tidak ternilai selama ini kepada peneliti.

Ucapan terimakasih peneliti kepada:

1. Bapak Dr. H. Asep Effendi, SE., M.Si., PIA. CfrA. CRBC, selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Ir. H. R. Didin Kusdian., MT., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Ibu Memi Sulaksmi, SE., M.Si., selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Bapak Dr. H. Deni Nurdyana Hadimin, Drs., M.Si., selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Bambang Susanto, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

6. Ibu R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Bapak Tahmat, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Ibu Ine Aprianti, SE., MM., selaku Dosen Wali Peneliti selama menempuh perkuliahan di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
10. Seluruh dosen dan staff Universitas Sangga Buana YPKP Bandung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti dan segenap pelayanannya selama peneliti kuliah di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
11. Pimpinan CV Sukses Jaya Mandiri beserta karyawan CV Sukses Jaya Mandiri yang telah memudahkan peneliti dalam pengambilan data.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang turut memberikan bantuan, do'a, dan dukungan kepada peneliti, Nia Kurnia, Fitria Dewi, Arfan Arsyad, Jihan Putri, Anissa P, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, besar harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan umumnya bagi semua pihak. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan masukan yang membangun dari para pembaca.

Bandung, 24 Agustus 2019

Peneliti,

Viagarini Noormalisa W

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Perumusan Masalah	9
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.6 Kegunaan Penelitian	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori dan Konsep	12
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen	12
2.1.2 Kepemimpinan	17
2.1.3 Lingkungan Kerja	23
2.1.4 Kinerja Pegawai	26
2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	29
2.2.1 Landasan Teori	29
2.2.2 Studi Empiris	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel Jenuh	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	35
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data	35

3.3.2	Definisi Variable dan Operasional Variable	
	Penelitian	36
3.3.3	Instrumen Penelitian.....	39
3.4	Teknik Analisis Data	41
3.4.1	Analisis Deskriptif	41
3.4.2	Analisis Verifikatif	43
3.4.3	Metode Transformasi Data.....	43
3.4.4	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.4.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.4.6	Analisis Koefisien Korelasi.....	47
3.4.7	Analisis Koefisien Determinasi	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Karakteristik Responden	49
4.1.2	Hasil Rancangan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	51
4.1.3	Teknik Analisis Data	54
4.1.4	Tanggapan Responden.....	55
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	76
4.1.6	Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.1.7	Analisis Koefisien Korelasi	80
4.1.8	Analisis Koefisien Determinasi.....	81
4.2	Pembahasan	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran	85
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

BAB I

1.1	Hasil Kuisisioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan.....	3
1.2	Hasil Kuisisioner Pra Survey Lingkungan kerja.....	4
1.3	Hasil Kuisisioner Pra Survey Kinerja Pegawai	5

BAB II

2,1	Tabel Penelitian Sebelumnya.....	31
-----	----------------------------------	----

BAB III

3.1	Operasionalisasi Variable	36
3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	48

BAB IV

4.1	Jenis Kelamin	50
4.2	Usia Responden	50
4.3	Pendidikan Terakhir	51
4.4	Masa Kerja	51
4.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.	52
4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	53

	Lingkungan Kerja	70
4.29	Pernyataan 16	70
4.30	Pernyataan 17	71
4.31	Pernyataan 18	72
4.32	Pernyataan 19	73
4.33	Pernyataan 20	74
4.34	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	75
4.35	Hasil Uji Normalitas.....	76
4.36	Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.37	Hasil Uji Autokorelasi.....	79
4.38	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.39	Hasil Uji Koefisien Korelasi	81
4.40	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	81

	Lingkungan Kerja	70
4.29	Pernyataan 16	70
4.30	Pernyataan 17	71
4.31	Pernyataan 18	72
4.32	Pernyataan 19	73
4.33	Pernyataan 20	74
4.34	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	75
4.35	Hasil Uji Normalitas.....	76
4.36	Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.37	Hasil Uji Autokorelasi.....	79
4.38	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.39	Hasil Uji Koefisien Korelasi	81
4.40	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	81

	Lingkungan Kerja	70
4.29	Pernyataan 16	70
4.30	Pernyataan 17	71
4.31	Pernyataan 18	72
4.32	Pernyataan 19	73
4.33	Pernyataan 20	74
4.34	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	75
4.35	Hasil Uji Normalitas.....	76
4.36	Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.37	Hasil Uji Autokorelasi.....	79
4.38	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.39	Hasil Uji Koefisien Korelasi	81
4.40	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

BAB IV

4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
-----	------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi pengikutnya tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Pemimpin ialah seseorang yang diamanahkan untuk memimpin pengikutnya ke arah yang sudah ditetapkan. Pemimpin yang bijaksana dan mampu merangkul semua pengikutnya adalah pemimpin yang sesungguhnya di andalkan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan kata lain, dengan kepemimpinannya orang-orang yang dipimpinnya ikut maju bersama dengannya. Perlu diketahui bakat kepemimpinan ini bukan sesuatu yang sedari lahir ada, tetapi muncul melalui keterampilan dan pengalaman yang tumbuh dan berkembang untuk terus menggali potensi dalam dirinya.

Dalam kepemimpinan dibutuhkan yang namanya kerja tim (*team work*). Dengan adanya kerja tim, pemimpin dan orang-orang pengikutnya merasa saling membutuhkan satu sama lain. Setiap orang memiliki kelebihan di bidangnya masing-masing. Oleh karena itu pemimpin akan membutuhkan dan menerapkan fungsi manajemen secara berkesinambungan. Tidak ada pekerjaan yang akan maksimal tanpa di dukung oleh kerja sama tim (*team work*) dan pemimpin yang bijaksana dan terampil.

Dalam melakukan semua tugas dan pekerjaan, seorang pemimpin dan pengikutnya membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja setiap orang itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat membantu setiap orang

di tempat tersebut merasa nyaman dan mampu menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Dalam lingkungan kerjapun, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menghargai, membimbing, dan melatih orang-orang di bawahnya yang secara langsung bertanggung jawab juga kepadanya. Hanya pemimpin yang baiklah yang dapat membina semua pegawai dengan tangan terbuka dan kesabaran. Dengan begitu pegawai akan selalu membantu pemimpin untuk menyiapkan semua yang dibutuhkan olehnya.

Lingkungan kerja yang baik pun harus berdasarkan orang-orang di sekitar kita, karena setiap kelompok atau organisasi memiliki karakteristik orang yang berbeda-beda. Agar menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman, setiap orang harus saling menjaga dan memotivasi satu sama lain, hindari segala bentuk yang dapat menimbulkan pertengkaran. Setiap individu harus saling mengenal satu sama lain. Jangan membentuk kelompok didalam kelompok.

Pemimpin juga sebagai salah satu acuan bagaimana lingkungan kerja tersebut terasa nyaman. Pemimpin yang merangkul dan memosisikan dirinya selalu dekat dengan pegawai pun berpengaruh penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pemimpin yang merangkul dan dekat dengan semua orang yang ia pimpin akan menimbulkan semangat kerja kepada setiap pegawai, dengan cara

pemimpin yang seperti itu membuat pegawai akan selalu memberikan yang terbaik untuk pemimpinnya.

Suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya mengandalkan pegawainya yang cakap dan terampil, tetapi perusahaan mengharapkan semua bisa membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi, dan mampu bekerja sesuai harapan perusahaan itu sendiri. Bekerja dengan giat dan menggapai tujuan bersama yang optimal. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat penting bagi setiap pegawai untuk memotivasi mereka mengerjakan pekerjaan yang maksimal, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai.

Walaupun lingkungan kerja tidak berpengaruh pada produksi ataupun hasil kerjanya, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai-pegawai tersebut begitupula sebaliknya, apabila lingkungan kerja terdapat ketidaknyamanan maka pegawai-pegawai pun akan merasa terganggu oleh keadaan disekitarnya, tidak ada gairah dan motivasi yang membuat mereka giat untuk bekerja. Dan menjadikan pekerjaan yang mereka hasilkan memburuk dan kurang optimal.

Sebagai data awal penelitian, peneliti telah menyebarkan kuisisioner kepada Pegawai CV Sukses Jaya Mandiri sebanyak 20 orang responden yang dituangkan dalam data dibawah ini.

Tabel 1.1

Hasil Kuisisioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan

NO	Pernyataan	Presentase					Target dalam %
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri dekat dengan setiap pegawai.	5%	15%	20%	35%	25%	100
2.	Pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri mau memberi pekerjaan selanjutnya jika pekerjaan sebelumnya telah selesai.		20%	25%	35%	20%	100
3.	Pemimpin siap membantu pegawai apabila ada kesulitan bekerja.		10%	25%	40%	25%	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari pernyataan mengenai Pemimpin yang dekat dengan pegawai menunjukkan presentase terbesar yaitu 35% yang berarti pegawai banyak yang berpendapat tidak setuju kepada pemimpin yang kurang dekta dengan para pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri, dari pernyataan pimpinan memberikan pekerjaan selanjutnya menunjukkan presentase terbesar yaitu 35% yang berarti pegawai tidak diberi pekerjaan lain apabila pekerjaan sebelumnya telah selesai, dan dari pernyataan pimpinan akan membantu pegawai yang kesulitan menunjukkan presentase terbesar yaitu 40% yang berarti pegawai selalu mencari jalan keluar sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya apabila terjadi kesulitan.

Tabel 1.2
Hasil Kuisisioner Pra Survey Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	Presentase					Target dalam %
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.	15%	15%	20%	30%	20%	100
2.	Pegawai disekitar sportif dan tidak saling menjatuhkan.		15%	25%	40%	20%	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari pernyataan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menunjukkan presentase terbesar yaitu 30% yang berarti banyak dari pegawai tidak setuju jika lingkungan bersih dan nyaman. Namun jika dilihat dari data diatas masih ada yang memilih setuju dengan presentase terbesar yaitu 20% yang artinya masih ada pegawai yang merasa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Pernyataan dari pegawai disekitar sportif dan tidak saling menjatuhkan memiliki presentase terbesar yaitu 40% yang berarti banyak pegawai yang tidak setuju jika orang-orang disekitar sportif dan tidak saling menjatuhkan.

Tabel 1.3
Hasil kuisisioner Pra Survey Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	Persentase					Target dalam %
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.	5%	15%	20%	35%	20%	100
2.	Pegawai selalu datang tepat waktu.	5%	20%	10%	25%	20%	100
3.	Pegawai tidak pernah mengerjakan hal lain saat jam kerja.	5%	25%	15%	30%	25%	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari pernyataan mengenai pegawai selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu memiliki presentase terbesar yaitu 35% yang berarti banyak dari pegawai yang tidak setuju jika mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Pernyataan mengenai pegawai selalu datang tepat waktu memiliki presentase terbesar yaitu 25% yang berarti banyak dari pegawai yang tidak datang tepat pada waktunya, tetapi jika dilihat dari tabel diatas ada pula yang memilih setuju dengan presentase 20% yang berarti masih ada pegawai yang merasa dirinya tidak pernah datang terlambat. Pernyataan pegawai tidak pernah mengerjakan hal lain saat jam kerja memiliki presentase terbesar yaitu 30% yang berarti banyak dari pegawai tidak setuju jika tidak pernah mengerjakan hal lain saat jam kerja berlangsung, tetapi jika dilihat dari tabel diatas masih ada yang memilih setuju dengan presentase 25% yang berarti masih ada pegawai yang tidak mengerjakan hal lain pada saat jam kerja berlangsung.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan CV Sukses Jaya Mandiri berdasarkan pengamatan sementara kurangnya kedekatan pemimpin kepada pegawai-pegawainya yang membuat semangat pegawai untuk bekerja menurun. Dari sisi kehadiran, para pegawai banyak yang selalu izin dan tidak jarang juga yang tidak hadir tanpa memberikan alasan apapun, terkadang pegawaipun ada saja yang datang terlambat. Kurangnya pendekatan dan perhatian dari pemimpin membuat pegawai hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari atasan saja tanpa ada inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang lain. Kurangnya tantangan dan peningkatan kerja membuat pegawai terlena dan menurunkan kinerja pegawainya. Pemimpin yang tidak peduli dengan cara kerja pegawainya membuat pegawai lebih

memilih melakukan aktivitas lain diluar pekerjaannya, seperti bermain game, menonton youtube, dan hanya berbincang-bincang saja dengan pegawai lainnya.

Lingkungan kerja yang bersifat individual dari setiap pegawai, hanya mementingkan diri sendiri, terkadang mencari perhatian kepada atasan dengan menjatuhkan pegawai lainnya, atau bahkan saling sirik dari pegawai ke pegawai lainnya. Fasilitas di CV Sukses Jaya Mandiri masih dirasa kurang lengkap, dari segi komputer dan alat-alat elektronik lainnya masih versi lama. Tidak ada perubahan dan pembaruan dari tahun ke tahun. Fasilitas yang diberi masih sangat kurang untuk menunjang para pegawai agar pekerjaan yang mereka kerjakan maksimal.

Lingkungan kerja yang kurang baik di CV Sukses Jaya Mandiri menjadi kurang efektifnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang berisik dan berdebu membuat pegawai bekerja kurang optimal, belum lagi banyak mobil-mobil besar seperti truk yang melintas di sekitar kantor dan keluar masuk kantor membuat karyawan disana merasa terganggu.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja di CV Sukses Jaya Mandiri sangat mempengaruhi prestasi kerja para pegawainya, apabila antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ada yang kurang baik maka berdampak juga kepada kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Fenomena tersebut akan sangat berdampak kepada terjadinya konflik yang lebih serius lagi kedepannya dan jika tidak segera ditindak lanjuti akan berpengaruh pada mekanisme operasional di lingkungan perusahaan, terutama pada kinerja pegawai yang akan berpengaruh pada hasil akhir dan target perusahaan tersebut. Maka upaya perusahaan menuju tujuan bersama sulit dicapai.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat membuat pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri kembali bergairah dan fokus lagi terhadap pekerjaan

mereka. Apabila pemimpin dapat merangkul dan membimbing pegawai ke arah yang lebih baik, dan memberi motivasi kepada setiap pegawai, maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Bertitik tolak dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KARYAWAN CV SUKSES JAYA MANDIRI”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya kedekatan antara pemimpin dan pegawai CV Sukses Jaya Mandiri
- 2) Rendahnya kesadaran pemimpin dan pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pada CV Sukses Jaya Mandiri.
- 3) Dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri.

1.3 Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan waktu dan kemampuan penelitian yang terbatas untuk meneliti semua variabel sesuai teori yang ada, maka dalam penelitian ini hanya meliputi:

- 1) Gaya Kepemimpinan adalah seseorang yang mampu memimpin para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin harusnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

- 2) Lingkungan Kerja adalah bagaimana kondisi disekitar kita saat kita bekerja. Dari mulai orang-orang yang berada disekitar dan lingkungan yang kondusif dari segi kebersihan dan kebisingan ditempat kita bekerja.
- 3) Kinerja Pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah:

- 1) Bagaimana kondisi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri?
- 2) Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri?
- 3) Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri?
- 4) Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam kelulusan Sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kondisi Gaya Kepemimpinan di CV Sukses Jaya Mandiri

- 2) Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kondisi Lingkungan Kerja di CV Sukses Jaya Mandiri
- 3) Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kondisi Kinerja pegawai dalam bekerja di CV Sukses Jaya Mandiri
- 4) Mengukur dampak yang dihasilkan dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri

1.6 Kegunaan Penelitian

Berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan dan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya adalah:

- a. Sebagai acuan untuk memperoleh ilmu dan pengetahuan secara ilmiah dengan berdasarkan ilmu yang didapat dibangku kuliah terutama untuk mengetahui Kepemimpinan dan Lingkungan kerja pada suatu perusahaan.
- b. Memberikan referensi terhadap pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

Adapun yang bisa digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pentingnya perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang

berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi acuan dan saran yang dipertimbangkan agar dapat menentukan kebijaksanaan dan sikap sebagai pemimpin bagaimana cara menentukan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dan optimal.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .

Lokasi penelitian dilakukan di CV Sukses Jaya Mandiri yang beralamat di jalan mahmud no. 19D sindangpalay, Rahayu, Margaasih, Bandung, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan selama Februari 2019 sampai dengan Agustus 2019.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), “*manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur.*” Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya.

- a. Yang diatur adalah semua unsur manajemen.
- b. Tujuannya diatur adalah agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
- c. Harus diatur supaya bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
- d. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, supervisi.
- e. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Manajemen sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga di definisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Manajemen proses yang mana individu berupaya untuk mengendalikan kesan lainnya yang membentuk mereka. Manajemen bertugas untuk mengatur dan mengarah oranglain untuk mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi Manajemen

Berikut fungsi Manajemen menurut **Malayu S.PHasibuan (2016:21)** yaitu:

a. Fungsi perencanaan

Fungsi perencanaan suatu aktivitas menyusun, tujuan perusahaan lalu dilanjutkan dengan menyusun berbagai rencana-rencana guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Perencanaan dilaksanakan dalam penentuan tujuan organisasi secara keseluruhan dan merupakan langkah yang terbaik untuk mencapai tujuannya itu. Pihak manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum pengambilan tindakan kemudian menelaah rencana yang terpilih apakah sesuai dan bisa dipergunakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses awal yang paling penting dari seluruh fungsi manajemen, karena fungsi yang lain tak akan bisa berjalan tanpa perencanaan.

b. Fungsi pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah diterapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan. Dalam bahasa yang

lebih sederhana pengorganisasian merupakan seluruh proses dalam mengelompokkan semua orang, alat, tugas tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki sedemikian rupa hingga memunculkan kesatuan yang bisa digerakan dalam mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan merupakan fungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis, sehat dan yang lainnya.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia.

Menurut **Sutrisno (2015:5)**,**“manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”**

Manajemen Sumber Daya Manusia, pendaayagunaan kepada setiap individu, cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Malayu S.PHasibuan (2016:21)** menjelaskan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut **Veitzal Rivai (2012:53)** menyatakan, **“kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang di pimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.”**

Kepemimpinan proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran atau instruksi.

Kepemimpinan haruslah bisa memimpin para pengikutnya ke arah yang lebih baik lagi. Bisa membimbing dan membantu para pegawai untuk memperbaiki kinerja agar lebih optimal. Pemimpin yang baik harus bisa merangkul setiap pegawai agar mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.

2. Indikator Kepemimpinan

Veitzal Rivai (2011:53), **“Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya.”** yaitu:

a. Jujur

Kesesuaian sikap antara perkataan dan perbuatan yang sebenarnya. Dan apa yang diucapkan memang itulah yang sesungguhnya dan apa yang diperbuat itulah yang sebenarnya. Kejujuran sangat erat kaitannya dengan hati nurani.

b. Toleransi

Suatu sikap yang saling menghargai kelompok-kelompok atau antar individu dalam pekerjaan maupun organisasi. Toleransi suatu perbuatan yang melarang terjadinya deskriminasi sekalipun banyak terdapat kelompok atau golongan yang berbeda.

c. Disiplin

Perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar pegawai memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan diperusahaan tersebut.

d. Kerjasama

Pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

e. Kreatif

Memiliki daya cipta, mempunyai kemampuan untuk menciptakan atau mampu menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun kenyataan yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

f. Komunikatif

Keadaan saling dapat berhubungan, dan juga mudah dipahami. Orang yang komunikatif adalah orang yang mampu berbahasa sedemikian rupa

sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik, juga mudah dihubungi.

g. Rasa ingin tahu

Rasa ingin tahu suatu emosi yang berkaitan dengan perilaku ingin tahu seperti eksplorasi, investigasi, dan belajar, terbukti dengan pengamatan. Istilah ini juga dapat digunakan untuk menunjukkan perilaku itu sendiri disebabkan oleh emosi rasa ingin tahu.

h. Rasa peduli

Sebuah nilai dasar dan sikap memperhatikan dan bertindak proaktif terhadap kondisi atau keadaan di sekitar kita. Peduli sebuah sikap keberpihakan kita untuk melibatkan diri dalam persoalan, keadaan, atau kondisi yang terjadi di sekitar kita.

i. Percaya diri

Meyakinkan pada kemampuan dan penilaian diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya.

3. Teori-teori Kepemimpinan

Menurut **kartini kartono(2014:71)** mengemukakan sejumlah teori kepemimpinan, yaitu teori-teori sendiri ditambah dengan teori-teori penulis lain, sebagai berikut:

a) Teori Otokritas

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.

b) Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-sebaiknya melalui *policy* tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

c) Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinannya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam situasi yang dihadapi. Dengan kata lain dia harus mampu bersifat fleksibel, luwes dan bijaksana dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langkah yang paling tepat untuk suatu masalah.

4. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut **Sutikno M. Sobry (2014:35)** tipe tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

a. Tipe demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari pemimpin otoriter. Disini pemimpin ikut berbaur dan berada di tengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.

b. Tipe kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.

c. Tipe militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik adalah tipe pemimpin yang memiliki disiplin tinggi dan biasanya menyukai hal-hal yang formal. Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk

melakukan perintah. Menggunakan pangkat dan jabatan dalam mempengaruhi bawahan untuk bertindak.

5. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut **Syamsul (2012:30)**, jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Pengarah

Pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi, dan pengawasan.

b. Gaya Kepemimpinan Pendukung

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Gaya kepemimpinan pendukung memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kekecewaan.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil

suatu keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kinerja bawahan.

d. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus-menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2014:1)**, **“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”**

Lingkungan kerja 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 berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **Sondang P. Siagian (2014:56)** menyatakan bahwa, **“lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.”**

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011:26)**, indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Suhu

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

2. kebisingan

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

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketengangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari

intensitas cahaya yang tepat juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding dengan yang lebih muda.

4. Mutu udara

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

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sondang P. Siagian (2014:57)**, menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja ya baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang dan juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2014:95), **“kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”**

Pengertian kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Edy Sutrisno (2016:151), **“Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”**

Definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan atau tujuan dan target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun untuk setiap pegawai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Widodo Suparno (2015:133)**, kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Menurut **Moeheriono (2014:151)**, mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Efisien

Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

c. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan Waktu

Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

e. Produktivitas

Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1 Landasan Teoritis

Secara umum, kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Menurut **Veitzal Rivai (2012:53)** menyatakan, **“kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang di pimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.”** Indikator kepemimpinan menurut **Veitzal Rivai (2011:53)**, **“Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya yaitu: 1) jujur 2) toleransi 3) disiplin 4) kerjasama 5) kreatif 6) komunikatif 7) rasa ingin tahu 8) rasa peduli 9) percaya diri.”**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada di sekitar pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak dalam proses produktivitas.

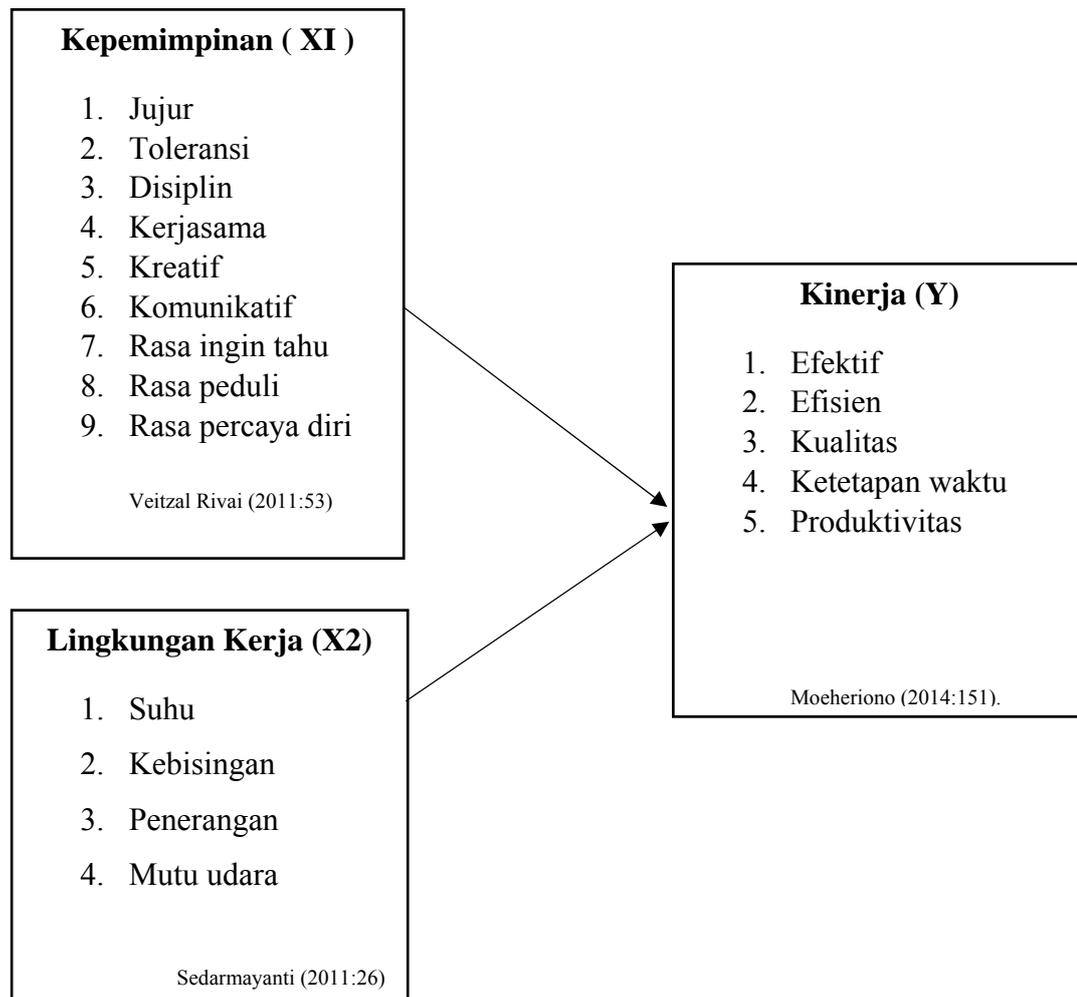
Menurut **Sedarmayanti (2011:26)**, **“lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”** Indikatornya terdiri dari **“1) Suhu 2) Kebisingan 3) Penerangan 4) Mutu Udara.”**

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut **Menurut Moeheriono (2014:95)**, **“kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”** Indikator kinerja terdiri dari **“1) efektif 2) efisien 3) kualitas 4) ketepatan waktu 5) produktivitas.”**

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan diatas, maka paradigma dari penelitian ini adalah:

Paradigma Penelitian



2.2.2 Studi Empiris

Dalam memperoleh gambaran yang jelas, maka peneliti mengambil bahan perbandingan dari peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1

Tabel penelitian sebelumnya

No.	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. Oleh: Hardjati (2006)	Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh dari hasil kuisisioner. Teknik analisa data menggunakan rumus Rank Spearman.	Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai dan hubungan ini dalam kategori sedang. Hasil R-Square menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai sebesar 28,51%.
2.	Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero). Oleh: Sukmawati (2008).	Metode ini menggunakan metode penelitian model regresi dan korelasi parsial.	Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Diantara tiga variabel independen, kompensasi juga memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan di PT

			Pertamina Bolongan, Indramayu dengan nilai 23,02%
3.	Analisa Pengaruh Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. Oleh: Cahyono (2012)	metode penelitian menggunakan Uji Realibilitas dan model regresi.	Hasil dalam penelitian ini berarti bahwa pengaruh 3 variabel tersebut terhadap kinerja Dosen dan Karyawan secara bersama-sama sebesar 45,4%. Dan variabel yang paling dominan pengaruhnya yaitu kepemimpinan sebesar 46,2%.

2.2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner.”

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan komunikatif. Pendekatan komunikatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dan kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih.

Menurut **Sugiyono (2017:41)** menjelaskan pengertian objek penelitian adalah **“sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).”**

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independen variabel) “X” sedangkan variabel terikat (dependen variabel) “Y” adalah kinerja pegawai. Subjek penelitian ini adalah unit yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Sukses Jaya Mandiri. Penelitian ini dilakukan di CV Sukses Jaya Mandiri yang berada di Jl. Mahmud no. 19D sindangpalay, Rahayu, Margaasih, Bandung, Jawa Barat.

Secara lebih sederhana desain penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Desain Penelitian

No.	Komponen	Karakteristik
1.	Tujuan Penelitian	Untuk menguji hipotesis ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai CV Sukses Jaya Mandiri.
2.	Tipe Penelitian	Sebab akibat, variabel penyebab adalah gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan variabel akibat adalah kinerja pegawai (Y).
3.	Unit Analisis	Pegawai CV Sukses Jaya Mandiri
4.	Cakupan Waktu	Dari Februari 2019 sampai dengan Agustus 2019.

3.2 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:61) menyatakan bahwa, “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik (sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut).

Populasi dalam penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah pegawai CV Sukses Jaya Mandiri populasi tersebut diambil dalam rentan waktu 1 minggu dengan jumlah pegawai 65 orang.

B. Sampel Jenuh (Sensus)

Menurut Sugiyono (2012:73) menyatakan, “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran

sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.”

Sampel jenuh (sensus) Menurut **Arikunto (2012:104)** menyatakan, **“jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.”**

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV Sukses Jaya Mandiri yaitu sebanyak 65 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2013:224)** menyatakan, **“teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.”**

Proses pengumpulan data terhadap suatu penelitian yang peneliti lakukan, maka harus memiliki cara atau teknik untuk mendapatkan data atau informasi yang baik dan terstruktur serta akurat dari setiap apa yang di teliti, sehingga kebenaran informasi data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

a. Wawancara

Menurut Esterberg dalam **Sugiyono (2013:231)** menyatakan, **“wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.”**

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dapat digambarkan sebagai sebuah interaksi yang melibatkan antara pewawancara (orang yang bertanya) dengan

yang di wawancara (orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan), dengan maksud mendapatkan informasi yang sah dan dapat dipercaya.

b. Observasi

Menurut **Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145)** menyatakan, **“observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.”**

Diantara berbagai metode penelitian dalam bidang seni, metode observasi tampaknya merupakan metode yang penting dan harus mendapat perhatian selayaknya. Observasi mengungkapkan gambaran sistematis mengenai peristiwa, tingkah laku, benda atau karya yang dihasilkan dan peralatan yang digunakan. Penggunaan metode observasi secara tepat yang sesuai dengan pesyaratan yang digunakan dalam teknik-tekniknya, baik digunakan secara tersendiri maupun digunakan secara bersama-sama dengan metode lainnya dalam suatu kegiatan di lapangan, akan sangat bermanfaat untuk memperoleh data yang tepat, akurat, dan dapat dipertanggung jawabkan.

c. Kuisisioner

Menurut **Sugiyono (2015:142)** menyatakan, **“kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”**

Kuisisioner digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan para pegawai tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri.

3.3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

A. Definisi Variabel

Menurut **Sugiyono (2012:61)** menyatakan, **“variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai**

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Variabel bebas menurut Sugiyono (2012:61) menyatakan, “variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Variabel terikat menurut Sugiyono (2012:61) menyatakan, “merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian yaitu mampu membaca.”

B. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	No. Kuisisioner
Kepemimpinan (X1)	Veitzal Rivai (2012:53) menyatakan, “kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang di pimpinnya untuk	Jujur	O	1
		Toleransi	R	2,3
		Disiplin	D	4
		Kerjasama	I	5
		Kreatif	N	6
		Komunikatif	A	7
		Rasa ingin tahu	L	8

	mencapai tujuan yang diinginkan.”	Rasa peduli		9
		Rasa percaya diri		10
Lingkungan Kerja (X2)	Sedarmayanti (2014:1) , “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”	Suhu	O	11
		Kebisingan	R	12
		Penerangan	D	13
		Mutu udara	I	14,15
			N	13
			A	
			L	
Kinerja Pegawai (Y)	Moheriono (2014:95) , “kinerja atau performance	Efektif	O	16
		Efisien	R	17
			D	

	merupakan		I	
	gambaran mengenai	Kualitas	N	18
	tingkat pencapaian		A	
	pelaksanaan suatu	Ketetapan	L	19
program kegiatan	waktu			
atau kebijakan				
dalam mewujudkan	Produktivitas			20
sasaran, tujuan, visi,				
dan misi organisasi				
yang dituangkan				
melalui				
perencanaan				
strategis suatu				
organisasi.”				

3.3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut **Sugiyono (2015:102)** menyatakan, **“instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.”**

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuisisioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel data penelitian pada saat observasi dan wawancara.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan menganalisis data yang diperoleh dan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, digunakan metode analisis data

untuk memperoleh suatu kesimpulan sebelum dilakukan analisis data. Tapi sebelumnya perlu diajukan terlebih dahulu uji validitas dan realibilitas terhadap alat pengumpulan data.

Uji Validitas dimaksudkan mengetahui apakah instrumen yang digunakan tepat atau sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, uji validitas dilakukan pada setiap item dalam kuisioner.

Menguji validitas digunakan analisis koefisien korelasi Product Moment Pearson (*Pearson Product-Moment Correlation Coefficient*) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi masing-masing

n = Jumlah sampel

X = Skor responden yang itemnya sedang dianalisis

Y = Skor total responden untuk keseluruhan item pernyataan

“Item” yang mempunyai korelasi positif dengan kreterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa setiap item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Melihat validitas butir pertanyaan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan $df = N-2$, r tabel pada alpha (α) 5% atau 10% jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Setelah mendapatkan data validitas alat ukur, dilakukan uji realibilitas untuk mengetahui kehandalan instrumen apakah instrumen penelitian mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil tetap sama walaupun pengujian dilakukan pada waktu yang berbeda.

Teknik pengujian realibilitas kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* yaitu menghitung koefisien Alpha dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai realibilitas

$\sum s_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

s_t = Varian total

k = Jumlah item

Jika $\alpha > 0,60$ maka pengukuran yang dipakai reliabel atau alat ukur yang dipakai benar untuk mengukur apa yang hendak diukur.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Analisis Deskriptif

metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Menurut **Sugiyono (2015:254)** menyatakan, **“analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan**

atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen. Dalam analisis ini dilakukan pembahasan mengenai bagaimana *good corporate governance* dan *earning power* terhadap manajemen laba perusahaan dengan rumus sebagai berikut:

a) Rata-rata hitung (mean)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut.

Rata-rata hitung (mean) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$x = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

x = mean (rata-rata)

$\sum x_i$ = jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = jumlah sampel atau banyak data

b) Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpang baku dari data yang telah disusun dalam tabel distribusi frekuensi atau data bergolong, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{\sqrt{\sum f_i(x_i - x)^2}}{(n-1)}$$

Keterangan :

S = simpangan baku

x_i = nilai X ke i sampai n

X = rata-rata nilai

n = jumlah sampel

3.4.2 Analisis Verifikatif

Menurut Masyhuri dan Zainuddin (2010:45) menyatakan, “**analisis verifikatif adalah untuk memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.**”

Pendekatan verifikatif ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh *locus of control*, dan komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal baik secara parsial maupun simultan.

3.4.3 Metode Transformasi Data

Pengolahan data variabel yang berskala ordinal menjadi interval dilakukan dengan metode interval berurutan (*method of successive interval*) Hays W.K (1969, 39) dengan langkah sebagai berikut:

- a. Ambil data ordinal hasil kuisisioner
- b. Untuk setiap pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif.

Untuk data $n > 30$ dianggap luas daerah bawah kurva normal.

- d. Menghitung nilai dengan destinasinya untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal.

- e. Menghitung nilai skala dengan rumus:

$$\text{Mean of interval} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai transformasi data} = \text{Nilai Skala} + [\text{nilai skala minimum}] + 1$$

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu prasyarat analisis regresi berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis, uji asumsi klasik meliputi:

1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik. Cara yang biasa dipakai untuk menghitung uji normalitas adalah *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan software SPSS. Menurut **Singgih Santoso (2012:293)**, dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut **Iman Ghozali (2013:105)** menyatakan, “**uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas.**”

Regresi yang sempurna seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas

dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a) Jika nilai $VIF \geq$ atau nilai *tolerance* $\leq 0,10$ maka terdapat korelasi yang terlalu besar diantara salah satu variabel independen dengan variabel independen yang lain (terjadi multikolinearitas).
- b) Jika nilai $VIF < 10$ atau *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2013:139)** menyatakan, **“uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.”**

Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah di produksi. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut **Danang Suntoyo (2016:97)** menyatakan, **“persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya).”**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan berbagai pengujian diantaranya uji Durbin –Watson, uji Lagrange Multiplier (LM Test), uji Statistic Q: Box-Pierce dan Ljung Box, dan uji RUN Test. Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW-Test) untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Cara pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi positif atau negatif jika $du < d < 4-du$.

3.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) menyatakan, **“analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”**

Menurut analisis data yang digunakan untuk mengukur besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan metode kuadrat terkecil (*ordubary last square*), maka persamaan analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X1 + b X2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1 = variabel independen (gaya kepemimpinan)

X2 = variabel independen (lingkungan kerja)

e = nilai error

3.4.6 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Arikunto (2013:313) menyatakan, “korelasi adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antar variabel-variabel ini.”

Analisis korelasi *Product Moment* ini digunakan untuk mengetahui derajat korelasi antara dua variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Korelasi *Product Moment* ini digunakan karena dalam penelitian ini terdapat dua buah variabel independen dan satu buah variabel dependen. Rumus dari analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah data

untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya korelasi antar variabel maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3

Interpretasi Koefisien Korelasi (sumber: Sugiyono, (2013:216)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah

0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3.4.7 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97) menyatakan, **“koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”**

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas sedangkan jika nilai r^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pada dasarnya analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel-variabel didalam Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri maka dapat dicari dengan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus:

$$Kd = r^2$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi (kontribusi variabel X terhadap Y)

r^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk identitas responden, pertanyaan yang diajukan oleh peneliti antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	38	58%
2.	Perempuan	27	42%
Total		65	100%

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada 65 orang responden, mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 38 orang responden atau 58%. Sedangkan perempuan sebanyak 27 responden atau 42%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Antara 20 – 25 tahun	23	35%
2.	Antara 26 – 30 tahun	29	45%
3.	>30 tahun	13	20%
Total		65	100%

Berdasarkan kuisisioner yang disebarakan kepada 65 orang responden, rentang usia antara 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 35%, antara 26 – 30 tahun sebanyak 29 responden atau 45%, dan > 30 tahun sebanyak 13 responden atau 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri di dominasi oleh usia antara 26-30 tahun atau masih dikatakan usia produktif.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMA Sederajat	12	18%
2.	D3	24	37%
3.	S1	29	45%
Total		65	100%

Berdasarkan kuisisioner yang disebarakan kepada 65 orang responden, yang tingkat pendidikannya SMA sederajat yaitu sebanyak 12 responden atau 18%. D3 yaitu 24 responden atau 37 %. S1 yaitu 29 responden atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa CV Sukses Jaya Mandiri merekrut pegawai sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Tabel 4.4
Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	0 – 2 tahun	27	42%
2.	2 – 4 tahun	32	48%
3.	>4 tahun	6	10%
Total		65	100%

Berdasarkan kuisisioner yang disebarakan kepada 65 orang responden, dengan masa kerja sebagai berikut 0 – 2 tahun yaitu 27 responden atau 42%. 2 – 4 tahun yaitu 32 responden atau 48%. Dan > 4 tahun yaitu 6 responden atau 10%.

4.1.2 Hasil Rancangan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Didalam suatu penelitian diperlukan adanya uji validitas, uji validitas sendiri digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat suatu item instrumen dikatakan valid adalah apabila koefisien korelasi lebih besar dari 0,2027.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0,244	0,2027	Valid
	P2	0,323	0,2027	Valid
	P3	0,264	0,2027	Valid
	P4	0,390	0,2027	Valid
	P5	0,611	0,2027	Valid
	P6	0,473	0,2027	Valid
	P7	0,468	0,2027	Valid
	P8	0,521	0,2027	Valid
	P9	0,326	0,2027	Valid

	P10	0,483	0,2027	Valid
--	-----	-------	--------	-------

Tabel 4.6

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,438	0,2027	Valid
	P2	0,580	0,2027	Valid
	P3	0,376	0,2027	Valid
	P4	0,587	0,2027	Valid
	P5	0,659	0,2027	Valid

Tabel 4.7

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,232	0,2027	Valid
	P2	0,629	0,2027	Valid
	P3	0,587	0,2027	Valid
	P4	0,599	0,2027	Valid
	P5	0,558	0,2027	Valid

Berdasarkan pengolahan data uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi 0,2027 sehingga seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *cronbach's Alpha*. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur konsistensi sebuah kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil dari pengujian terhadap reliabilitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.478	10

Berdasarkan hasil tersebut maka $0,478 > 0,40$ maka variabel Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan cukup reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.378	5

Berdasarkan hasil tersebut maka $0,378 > 0,20$ maka variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan agak reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.392	5

Berdasarkan hasil tersebut maka $0,392 > 0,20$ maka variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan agak reliabel.

4.1.3 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ditujukan untuk menggambarkan keseluruhan data jawaban kuisisioner yang telah terkumpul dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata jumlah skor tanggapan responden berdasarkan pada interval yang telah ditentukan. Setiap jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan skala likert.

Tabel 4.11
Kategori Penilaian Statistik Deskriptif

Nilai rata-rata hitung	Kategori penilaian
≥ 1 dan $\leq 1,80$	Tidak baik
$\geq 1,81$ dan $\leq 2,60$	Kurang baik
$>2,61$ dan $\leq 3,40$	Cukup
$>3,41$ dan $\leq 4,20$	Baik
$>4,21$ dan $\leq 5,00$	Sangat baik

4.1.4 Tanggapan Responden

4.1.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Berikut akan disajikan data tanggapan dari responden mengenai indikator dalam variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4.12
Pernyataan 1 Jujur
Pemimpin ditempat saya bekerja menanamkan kejujuran untuk setiap pegawai yang bekerja.

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	1	5	1,5
2.	Setuju	4	23	92	35,3
3.	Cukup setuju	3	28	84	43,3
4.	Tidak setuju	2	12	24	18,4
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,5
Jumlah			65	206	100%
Mean / kriteria			3,16 / Cukup		

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 28 responden dengan presentase sebesar 43,3% pegawai menganggap bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri cukup baik dalam menanamkan rasa kejujuran dan menuntut agar setiap pegawainya selalu bekerja dalam kejujuran. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% pegawai merasa kejujuran dari cara kepemimpinan di CV Sukses Jaya Mandiri sangat baik. Jawaban setuju yaitu sebanyak 23 responden dengan presentase 35,3% tidak sedikit yang setuju dengan pemimpin yang menanamkan rasa kejujuran kepada setiap pegawainya. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 12 responden dengan presentase 18,4% masih ada saja pegawai yang kurang puas dengan kejujuran dari kepemimpinan di CV Sukses jaya Mandiri. Dan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% artinya masih ada saja yang sangat ragu

dengan kejujuran yang ditanamkan oleh pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri. Maka kejujuran yang ditanamkan pada CV Sukses Jaya Mandiri dirasa cukup baik.

Tabel 4.13
Pernyataan 2 Toleransi
Pemimpin ditempat saya bekerja bisa mentoleransi apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	25	100	38,5
3.	Cukup setuju	3	14	42	21,5
4.	Tidak setuju	2	24	48	37
5.	Sangat tidak setuju	1	2	2	3
Jumlah			65	192	100%
Mean / kriteria			3,04 / Cukup		

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden dengan presentase sebesar 38,5% artinya pegawai banyak yang merasa setuju pemimpin mereka memberikan toleransi yang baik kepada setiap pegawainya yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 14 responden dengan presentase 21,5% pegawai cukup setuju dengan rasa toleransi yang diberikan pemimpin kepada setiap pegawai apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 24 responden dengan presentase 37% karena masih ada dari setiap pegawai yang tidak setuju dengan toleransi yang diberikan oleh pemimpin, dan masih ada pegawai yang tidak mendapat toleransi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja. Jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden dengan presentase 3% yang artinya masih ada saja yang sangat kecewa kepada pemimpin yang tidak memberikan toleransi apabila mereka melakukan kesalahan dalam bekerja. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan

sangat setuju. Maka toleransi kepada pegawai yang melakukan kesalahan di CV Sukses Jaya Mandiri dirasa cukup baik.

Tabel 4.14
Pernyataan 3 Toleransi

Setiap pegawai diperkenankan saling membantu pekerjaan satu sama lain

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	1	5	1,5
2.	Setuju	4	28	112	43,1
3.	Cukup setuju	3	19	57	29,3
4.	Tidak setuju	2	14	28	21,5
5.	Sangat tidak setuju	1	3	3	4,6
Jumlah			65	205	100%
Mean / kriteria			3,15 / Cukup		

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 28 responden dengan presentase sebesar 43,1% karena pegawai merasa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri bisa mentoleransi siapa saja yang membantu pegawai lain yang berada dalam kesulitan saat mengerjakan pekerjaannya. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% pegawai merasa bahwa pemimpin sangat membantu dengan mentoleransi setiap pegawai untuk saling membantu satu sama lain. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase 29,3% karena banyak dari pegawai yang cukup terbantu oleh pemimpin yang bisa mentoleransi karyawannya agar dapat membantu rekan kerja lainnya. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 14 responden dengan presentase 21,5% pegawai kurang puas dengan toleransi pemimpin yang memperbolehkan karyawan membantu sama lain dikarenakan terkadang masih ada saja yang tidak diperkenankan untuk membantu rekan kerjanya. Dan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden dengan presentase 4,6% karena ada pegawai yang merasa dirinya tidak diperkenankan untuk dibantu dalam

mengerjakan pekerjaannya. Maka toleransi kepada pegawai yang memperkenankan untuk saling membantu pekerjaan satu sama lain dirasa cukup baik.

Tabel 4.15
Pernyataan 4 Disiplin
Pegawai tidak boleh izin tanpa memberikan alasan apapun

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	16	64	24,6
3.	Cukup setuju	3	18	54	27,7
4.	Tidak setuju	2	30	60	46,2
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,5
Jumlah			65	179	100%
Mean / kriteria			2,75 / Cukup		

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 30 responden dengan presentase sebesar 46,2% karena masih ada saja pegawai yang izin tanpa memberikan alasan apapun. Jawaban setuju yaitu sebanyak 16 responden dengan presentase 24,6% karena terkadang masih ada pegawai yang memberikan alasan ataupun keterangan saat dirinya izin. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 18 responden dengan presentase 27,7% yang artinya tidak sedikit pula pegawai yang memberikan alasan jika akan izin kerja. Jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% yang artinya masih ada saja yang selalu melanggar untuk tidak memberi alasan apapun ketika dirinya izin kerja. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju. Maka kedisiplinan kepada setiap pegawai yang tidak boleh izin tanpa memberikan alasan apapun dirasa cukup baik karena tidak sedikit pegawai yang masih memberikan alasan jika izin kerja.

Tabel 4.16
Pernyataan 5 Kerjasama

Saya senang memiliki pemimpin yang bisa bekerja sama dengan baik

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	16	64	24,6
3.	Cukup setuju	3	22	66	33,8
4.	Tidak setuju	2	22	44	33,8
5.	Sangat tidak setuju	1	5	5	7,8
Jumlah			65	179	100%
Mean / kriteria			2,75 / Cukup		

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi yang sama besar dengan jawaban cukup setuju dan tidak setuju yaitu sebanyak 22 responden dengan presentase 33,8% banyak dari pegawai yang cukup setuju kepada pemimpin yang bisa bekerja sama dengan baik dan banyak dari pegawai juga yang tidak bisa bekerja sama dengan pemimpin. Jawaban setuju yaitu sebanyak 16 responden dengan presentase 24,6% yang artinya tidak sedikit karyawan yang bisa bekerja sama baik dengan pemimpin. Dan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 5 responden dengan presentase 7,8% yang artinya masih ada juga yang sangat tidak setuju apabila pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri bisa diajak bekerja sama. Maka kerjasama antara pegawai dan pemimpin dinyatakan dirasa cukup baik.

Tabel 4.17
Pernyataan 6 Kreatif

Pemimpin di tempat saya bekerja akan memberikan ide-ide kreatif untuk motivasi pegawainya untuk giat bekerja

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	2	10	3
2.	Setuju	4	7	28	10,8

3.	Cukup setuju	3	15	45	23
4.	Tidak setuju	2	41	82	63,2
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			65	165	100%
Mean / kriteria			2,53 / kurang baik.		

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 41 responden dengan presentase sebesar 63,2% artinya banyak dari pegawai yang tidak menyetujui bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri kreatif dalam menciptakan ide-ide baru untuk memotivasi para pegawainya. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden dengan presentase 3% yang artinya masih ada yang menilai bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri sangat memiliki jiwa kreatif. Jawaban setuju yaitu sebanyak 7 responden dengan presentase 10,8% artinya masih ada pegawai yang setuju dengan pemimpin yang kreatif di CV Sukses Jaya Mandiri. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 15 responden dengan presentase 23% yang artinya masih ada pegawai yang cukup setuju bahwa masih ada kreatifitas yang diberikan pemimpin untuk para pegawainya. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat tidak setuju. Maka kreatifitas pemimpin memberikan ide-ide kreatif untuk memotivasi pegawainya agar semakin giat bekerja di CV Sukses Jaya Mandiri dirasa masih kurang baik.

Tabel 4.18

Pernyataan 7 Komunikatif

Pemimpin ditempat saya bekerja akan selalu mengajak para pegawai untuk mengevaluasi pekerjaan apa saja yang sulit untuk pegawai kerjakan

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	16	64	24,6
3.	Cukup setuju	3	14	42	21,5
4.	Tidak setuju	2	27	54	41,5
5.	Sangat tidak	1	8	8	12,4

	setuju				
Jumlah			65	168	100%
Mean / kriteria			2,58 / kurang baik.		

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 27 responden dengan presentase sebesar 38,5% artinya pegawai banyak yang merasa bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri tidak mengevaluasi pekerjaan apa saja yang sulit untuk pegawai kerjakan. Jawaban setuju yaitu sebanyak 16 responden dengan presentase 24,6% yang artinya tidak sedikit dari pegawai yang mendapat bimbingan dan evaluasi yang baik mengenai pekerjaan dari pemimpin untuk memaksimalkan hasil kerjanya. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 14 responden dengan presentase 21,5% yang artinya ada beberapa pegawai yang cukup dibimbing dan di evaluasi agar pekerjaan yang sulit terasa lebih ringan. Jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 8 responden dengan presentase 12,4% yang artinya masih ada saja pegawai yang sangat tidak mendapat arahan dan pengevaluasian terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju. Maka komunikatif pemimpin untuk mengajak para karyawan mengevaluasi pekerjaan yang sulit dirasa masih kurang baik.

Tabel 4.19
Pernyataan 8 Rasa ingin tahu
Saya memiliki pemimpin yang selalu mengontrol bagaimana cara bekerja para
pegawainya

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	4	16	6,2
3.	Cukup setuju	3	20	60	30,8
4.	Tidak setuju	2	33	66	50,7
5.	Sangat tidak setuju	1	8	8	12,3

Jumlah	65	150	100%
Mean / kriteria	2,30 / kurang baik.		

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase sebesar 50,7% artinya pegawai banyak yang tidak setuju apabila pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri selalu mengontrol bagaimana para pegawai mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Jawaban setuju yaitu sebanyak 4 responden dengan presentase 6,2% yang artinya masih ada beberapa pegawai yang selalu di kontrol oleh pemimpin bagaimana cara mereka mengerjakan pekerjaan mereka. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 20 responden dengan presentase 30,8% yang artinya tidak sedikit dari pegawai yang selalu di awasi oleh pemimpin cara mereka bekerja. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju. Maka rasa ingin tahu pemimpin untuk selalu mengontrol bagaimana cara kerja para pegawainya dirasa masih kurang baik.

Tabel 4.20
Pernyataan 9 Rasa peduli
Pemimpin saya selalu menunjukkan rasa pedulinya apabila ada pegawai yang merasa kesulitan dan tidak semangat untuk bekerja

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	19	76	29,2
3.	Cukup setuju	3	25	75	38,5
4.	Tidak setuju	2	17	34	26,2
5.	Sangat tidak setuju	1	4	4	6,1
Jumlah			65	189	100%
Mean / kriteria			3,09 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 25 responden dengan presentase 38,5%

artinya pegawai banyak yang cukup setuju dengan kepedulian pemimpin yang melihat pegawainya merasa sulit dan tidak bersemangat kerja. Jawaban setuju yaitu 19 responden dengan presentase 29,2% yang artinya tidak sedikit pegawai yang setuju dengan kepedulian yang baik dari pemimpin kepada pegawainya. Jawaban tidak setuju yaitu 17 responden dengan presentase 26,2% artinya masih ada juga karyawan yang merasa dirinya tidak dipedulikan oleh pemimpin. Jawaban sangat tidak setuju yaitu 4 responden dengan presentase 6,1% artinya masih ada karyawan yang merasa sangat tidak dipedulikan oleh pemimpin. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju. Maka rasa peduli pemimpin untuk menunjukkan rasa pedulinya kepada karyawan yang berada dalam kesulitan dan tidak bersemangat kerja dirasa cukup baik.

Tabel 4.21
Pernyataan 10 Rasa percaya diri
Pemimpin ditempat saya bekerja selalu percaya diri apabila karyawannya mampu
untuk mengerjakan setiap pekerjaan

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	1	5	1,5
2.	Setuju	4	9	36	13,8
3.	Cukup setuju	3	23	69	35,4
4.	Tidak setuju	2	25	50	38,5
5.	Sangat tidak setuju	1	7	7	10,8
Jumlah			65	167	100%
Mean / kriteria			2,56 / kurang baik.		

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 25 responden dengan presentase 38,5% artinya banyak dari pegawai yang tidak setuju bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri percaya diri bahwa karyawan bisa menyelesaikan setiap pekerjaan. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% yang artinya hanya sedikit sekali yang

sangat setuju bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri memiliki rasa percaya diri bahwa karyawannya mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Jawaban setuju yaitu sebanyak 9 responden dengan presentase 13,8% artinya masih ada yang setuju bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri percaya diri bahwa karyawannya bisa mengerjakan setiap pekerjaan. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 23 responden dengan presentase 35,4% yang artinya tidak sedikit dari pegawai yang cukup merasa bahwa pemimpin di CV Sukses Jaya Mandiri memiliki rasa percaya diri kepada karyawan yang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan. Dan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 7 responden dengan presentase 10,8% masih ada saja yang sangat merasa bahwa pemimpin tidak merasa percaya diri bahwa para pegawainya mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Maka rasa percaya diri pemimpin kepada karyawan untuk mampu mengerjakan setiap pekerjaan masih dirasa kurang baik.

Tabel 4.22
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1.	Pemimpin di tempat saya bekerja menanamkan kejujuran untuk setiap pegawai yang bekerja.	3,16	Cukup
2.	Pemimpin di tempat saya bekerja bisa mentoleransi apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan	3,04	Cukup
3.	Setiap pegawai diperkenankan saling membantu pekerjaan satu sama lain.	3,15	Cukup
4.	Pegawai tidak boleh izin tanpa memberikan alasan apapun.	2,75	Cukup
5.	Saya senang memiliki pemimpin yang bisa bekerja sama dengan baik.	2,75	Cukup
6.	Pemimpin di tempat saya bekerja akan memberikan ide-ide kreatif untuk motivasi pegawainya untuk giat bekerja.	2,53	Kurang baik
7.	Pemimpin di tempat saya bekerja akan selalu mengajak para pegawai untuk mengevaluasi pekerjaan apa saja yang sulit untuk pegawai kerjakan.	2,58	Kurang baik

8.	Saya memiliki pemimpin yang selalu mengontrol bagaimana cara bekerja para pegawainya.	2,30	Kurang baik
9.	Pemimpin saya selalu menunjukkan rasa pedulinya apabila ada pegawai yang merasa kesulitan dan tidak semangat untuk bekerja.	3,09	Cukup
10.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu percaya diri apabila karyawannya mampu untuk mengerjakan setiap pekerjaan.	2,56	Kurang baik
Skor Rata-Rata		2,79	Cukup
Skor Maksimum		3,16	Cukup
Skor Minimum		2,30	Kurang baik

Berdasarkan tabel 4.22 hasil deskripsi diatas tanggapan responden terhadap item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan menghasilkan skor rata-rata sebesar 2,79 dengan skor maksimum sebesar 3,16 pada item pernyataan pemimpin ditempat saya bekerja menanamkan kejujuran untuk setiap pegawai yang bekerja dan skor minimum sebesar 2,30 pada item pernyataan saya memiliki pemimpin yang selalu mengontrol bagaimana cara bekerja para pegawainya.

4.1.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Berikut akan disajikan data tanggapan dari responden mengenai indikator dalam variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.23
Pernyataan 11 Suhu

Suhu ditempat saya bekerja sangat nyaman dan tidak mengganggu saya bekerja

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	13	52	20
3.	Cukup setuju	3	33	99	50,8
4.	Tidak setuju	2	19	38	29,2
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0	0

Jumlah	65	189	100%
Mean / kriteria	2,90 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase 50,8% artinya pegawai banyak yang merasa bahwa suhu di CV Sukses Jaya Mandiri cukup nyaman dan tidak mengganggu. Jawaban setuju yaitu sebanyak 13 responden dengan presentase 20% yang artinya beberapa dari karyawan setuju bahwa suhu di CV Sukses Jaya Mandiri cukup baik, nyaman dan tidak mengganggu. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase 29,2% karena CV Sukses Jaya Mandiri memiliki gudang yang luas disekitarnya, terkadang suhu bisa tiba-tiba menjadi agak pengap maka tak jarang beberapa pegawai merasakan suhu yang sedikit meningkat. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka suhu di CV Sukses Jaya Mandiri yang nyaman dan tidak mengganggu bekerja dirasa cukup baik.

Tabel 4.24
Pernyataan 12 Kebisingan
Lingkungan ditempat saya bekerja tenang dan tidak ada keributan apapun

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	7	28	10,8
3.	Cukup setuju	3	28	84	43
4.	Tidak setuju	2	30	60	46,2
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			65	172	100%
Mean / kriteria			2,64 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 30 responden dengan presentase 46,2%

karena masih banyak karyawan yang mengobrol satu sama lain di tengah jam kerja membuat yang membuat kebisingan. Jawaban setuju yaitu sebanyak 7 responden dengan presentase 10,8% yang artinya masih ada yang setuju bahwa kebisingan di kantor sangat minim dan tidak mengganggu, karena sumber kebisingan berada jauh darinya. Jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 28 responden dengan presentase 43% artinya tidak sedikit dari pegawai merasa cukup merasakan ketenangan tanpa adanya keributan, karena sumber kebisingan berada jauh darinya. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka kebisingan di CV Sukses Jaya Mandiri masih dirasa cukup tenang dan jarang ada keributan.

Tabel 4.25
Pernyataan 13 Penerangan
Lingkungan di tempat saya bekerja cukup terang dan tidak mengganggu pandangan saya dalam bekerja

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	14	56	21,5
3.	Cukup setuju	3	29	87	44,6
4.	Tidak setuju	2	22	44	33,8
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			65	187	100%
Mean / kriteria			2,87 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 29 responden dengan presentase 44,6% artinya pegawai merasa penerangan di CV Sukses Jaya Mandiri cukup terang dan tidak mengganggu pandangan dalam bekerja. Jawaban setuju yaitu sebanyak 14 responden dengan presentase 21,5% yang artinya masih ada pegawai yang setuju di CV Sukses Jaya Mandiri memiliki penerangan yang baik. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 22 responden dengan presentase 33,8% yang artinya tidak sedikit dari pegawai menyatakan bahwa penerangan masih terasa

mengganggu dan masih mengganggu pandangan di sekitar tempat bekerja. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka penerangan di CV Sukses Jaya Mandiri dirasa cukup terang dan tidak mengganggu pandangan dalam bekerja.

Tabel 4.26
Pernyataan 14 Mutu udara
Udara ditempat saya bekerja sangat bersih dan nyaman

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	1	5	1,5
2.	Setuju	4	14	56	21,5
3.	Cukup setuju	3	26	78	40
4.	Tidak setuju	2	23	46	35,5
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,5
Jumlah			65	186	100%
Mean / kriteria			2,86 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 26 responden dengan presentase sebesar 40% karena pegawai merasa mutu udara di CV Sukses Jaya Mandiri cukup bersih dan nyaman. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% yang artinya masih ada pegawai yang merasa mutu udara di CV Sukses Jaya Mandiri sangat bersih dan nyaman. Jawaban setuju yaitu sebanyak 14 responden dengan presentase 21,5% artinya masih ada pegawai menyatakan setuju bahwa mutu udara yang nyaman dan bersih di CV Sukses Jaya Mandiri. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 23 responden dengan presentase 35,5% tidak sedikit pegawai yang menyatakan mutu udara di CV Sukses Jaya Mandiri kurang baik karena disekitar kantor masih banyak pabrik-pabrik yang menghasilkan polusi. Dan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% yang artinya masih ada pegawai yang merasa udara di sekitarnya tidak bersih dan nyaman.

Maka mutu udara yang bersih dan nyaman di CV Sukses Jaya Mandiri dirasa cukup baik.

Tabel 4.27
Pernyataan 15 Mutu udara

Ditempat saya bekerja tidak ada polusi udara apapun yang mengganggu

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	1	5	1,5
2.	Setuju	4	11	44	17
3.	Cukup setuju	3	24	72	37
4.	Tidak setuju	2	26	52	40
5.	Sangat tidak setuju	1	3	3	4,5
Jumlah			65	176	100%
Mean / kriteria			2,70 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui dari 65 responden dengan frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 26 responden dengan presentase sebesar 40% karena di sekitar CV Sukses Jaya Mandiri masih banyak pabrik-pabrik yang mengelilingi, sehingga masih terasa polusi udara yang mengganggu. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% artinya masih ada yang merasa sangat setuju bahwa tidak ada polusi udara apapun di sekitarnya. Jawaban setuju yaitu sebanyak 11 responden dengan presentase 17% yang artinya masih ada yang setuju bahwa udara disekitar baik dan tidak ada polusi udara apapun. Jawaban cukup setuju sebanyak 24 responden dengan presentase 37% yang artinya tidak sedikit yang merasa bahwa mutu udara di sekitar CV Sukses Jaya Mandiri bersih dan tidak ada polusi udara yang mengganggu. Dan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden dengan presentase 4,5% artinya masih ada beberapa karyawan yang merasa terkena polusi udara yang mengganggu. Maka mutu udara di CV Sukses Jaya Mandiri mengenai polusi udara yang mengganggu dirasa cukup baik.

Tabel 4.28
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1.	Suhu ditempat saya bekerja sangat nyaman dan tidak mengganggu saya bekerja.	2,90	Cukup
2.	Lingkungan di tempat saya bekerja tenang dan tidak ada keributan apapun.	2,64	Cukup
3.	Lingkungan di tempat saya bekerja cukup terang dan tidak mengganggu pandangan saya dalam bekerja	2,87	Cukup
4.	Udara ditempat saya bekerja sangat bersih dan nyaman.	2,86	Cukup
5.	Ditempat saya bekerja tidak ada polusi udara apapun yang mengganggu.	2,70	Cukup
Skor Rata-rata		2,80	Cukup
Skor Maksimum		2,90	Cukup
Skor Minimum		2,64	Cukup

Berdasarkan tabel 4.28 hasil deskripsi diatas tanggapan responden terhadap item pernyataan dari variabel lingkungan kerja menghasilkan skor rata-rata sebesar 2,80 dengan skor maksimum sebesar 2,90 pada item pernyataan suhu di tempat saya bekerja sangat nyaman dan tidak mengganggu saya bekerja. Dan skor minimum sebesar 2,64 pada item pernyataan lingkungan di tempat saya bekerja tenang dan tidak ada keributan apapun.

4.1.4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Berikut akan disajikan data tanggapan dari responden mengenai indikator dalam variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.29
Pernyataan 16 Efektif
Pekerjaan yang saya berikan untuk perusahaan saya kerjakan sebaik dan seefektif mungkin

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
-----	-----------	-------	-----------	------	----------------

1.	Sangat Setuju	5	1	5	1,5
2.	Setuju	4	11	44	17
3.	Cukup setuju	3	34	102	52,3
4.	Tidak setuju	2	19	38	29,2
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			65	189	100%
Mean / kriteria			2,90 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 34 responden dengan presentase 52,3% yang artinya banyak yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka hasilkan cukup baik dan cukup efektif. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% yang artinya masih ada yang sangat setuju bahwa pekerjaan yang dihasilkan sangat baik dan sangat efektif. Jawaban setuju yaitu sebanyak 11 responden dengan presentase 17% artinya masih ada pegawai yang setuju bahwa pekerjaan yang dihasilkan baik dan efektif. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase 29,2% yang artinya tidak sedikit yang menyadari bahwa pekerjaan yang dihasilkan masih belum baik dan belum efektif. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat tidak setuju. Maka efektifitas kinerja yang di berikan pegawai kepada perusahaan dirasa cukup baik.

Tabel 4.30
Pernyataan 17 Efisien
Pekerjaan yang saya kerjakan sangat tepat dan cepat tanpa membuang-buang waktu lama

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	1	5	1,5
2.	Setuju	4	6	24	9,3
3.	Cukup setuju	3	27	81	41,5
4.	Tidak setuju	2	30	60	46,2
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	1,5

Jumlah	65	171	100%
Mean / kriteria	2,63 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 30 responden dengan presentase sebesar 46,2% karena pegawai merasa masih belum mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% yang artinya masih ada pegawai yang merasa dirinya sudah mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat tanpa membuang waktu lama. Jawaban setuju yaitu sebanyak 6 responden dengan presentase 9,3% artinya masih ada pegawai yang merasa dirinya bisa mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Jawaban cukup setuju sebanyak 27 responden dengan presentase 41,5% artinya masih ada karyawan yang merasa bahwa dirinya cukup tepat dan cepat tanpa membuang-buang waktu lama. Jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,5% artinya masih ada yang merasa belum bisa maksimal dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Maka efisiensi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat dirasa cukup baik.

Tabel 4.31

Pernyataan 18 Kualitas

Pekerjaan yang saya kerjakan selalu mendapat respon yang baik dari pemimpin. Yang artinya pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik.

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	11	44	17
3.	Cukup setuju	3	26	78	40
4.	Tidak setuju	2	25	50	38,5
5.	Sangat tidak setuju	1	3	3	4,5
Jumlah			65	175	100%
Mean / kriteria			2,69 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 26 responden dengan presentase 40% yang artinya banyak dari pegawai yang merasa cukup setuju bahwa kualitas kerja yang mereka kerjakan cukup baik. Jawaban setuju yaitu sebanyak 11 responden dengan presentase 17% yang artinya masih ada yang merasa setuju bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah baik. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 25 responden dengan presentase 38,5% yang artinya masih ada pegawai yang merasa bahwa dirinya belum mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden dengan presentase 4,5% yang artinya masih ada pegawai yang merasa sangat tidak puas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan karena belum mencapai kualitas yang baik. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat setuju. Maka kualitas kerja yang dihasilkan pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri dirasa sudah cukup baik.

Tabel 4.32
Pernyataan 19 Ketetapan waktu
Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat dari waktu yang ditentukan.

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	0	0	0
2.	Setuju	4	8	32	12,3
3.	Cukup setuju	3	26	78	40
4.	Tidak setuju	2	25	50	38,5
5.	Sangat tidak setuju	1	6	6	9,2
Jumlah			65	166	100%
Mean / kriteria			2,55 / kurang baik.		

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 26 responden dengan presentase sebesar 40% karena banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan cukup

tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Jawaban setuju yaitu 8 responden dengan presentase 12,3% yang artinya masih ada pegawai yang merasa setuju bahwa pekerjaan yang dikerjakan sudah tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 25 responden dengan presentase 38,5% artinya tidak sedikit pegawai menyadari bahwa dirinya belum mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 6 responden dengan presentase 9,2% artinya masih ada pegawai yang merasa bahwa dirinya sangat belum maksimal dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak terlambat. Dan tidak ada jawaban responden menyatakan pilihan sangat tidak setuju. Maka ketetapan waktu di CV Sukses Jaya Mandiri yang mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah terlambat dirasa kurang baik, karena masih banyak dari pegawai merasa dirinya belum maksimal dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak terlambat.

Tabel 4.33

Pernyataan 20 Produktivitas

Saya akan mengerjakan pekerjaan lain apabila pekerjaan saya telah selesai.

No.	Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	7	35	10,8
2.	Setuju	4	19	76	29,2
3.	Cukup setuju	3	23	69	35,5
4.	Tidak setuju	2	14	28	21,5
5.	Sangat tidak setuju	1	2	2	3
Jumlah			65	210	100%
Mean / kriteria			2,76 / cukup.		

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui dari 65 responden yang memiliki frekuensi terbesar dengan jawaban cukup setuju yaitu 23 responden dengan presentase sebesar 35,5% karena banyak dari pegawai yang merasa cukup setuju akan mengerjakan pekerjaan lain apabila pekerjaan sebelumnya telah selesai. Jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7

responden dengan presentase 10,8% yang artinya masih ada pegawai yang merasa sangat setuju bahwa akan mengerjakan pekerjaan lain apabila pekerjaan sebelumnya telah selesai. Jawaban setuju yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase 29,2% yang artinya tidak sedikit pegawai yang merasa setuju bahwa akan mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sebelumnya telah selesai. Jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 14 responden dengan presentase 21,5% artinya masih ada pegawai yang merasa tidak setuju jika mereka mampu mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sebelumnya telah selesai. Dan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden dengan presentase 3% artinya masih ada pegawai yang merasa sangat tidak setuju bahwa dirinya belum mampu mengerjakan pekerjaan selanjutnya. Maka produktivitas di CV Sukses Jaya Mandiri dirasa sudah cukup baik.

Tabel 4.34
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1.	Pekerjaan yang saya berikan untuk perusahaan saya kerjakan sebaik dan seefektif mungkin.	2,90	Cukup
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan sangat tepat dan cepat tanpa membuang waktu lama.	2,63	Cukup
3.	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu mendapat respon yang baik dari pemimpin. Yang artinya pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik.	2,69	Cukup
4.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat dari waktu yang ditentukan.	2,55	Kurang baik
5.	Saya akan mengerjakan pekerjaan lain apabila pekerjaan saya telah selesai.	2,76	Cukup
Skor Rata-rata		2,71	Cukup
Skor Maksimum		2,90	Cukup
Skor Minimum		2,55	Cukup

Berdasarkan tabel 4.34 hasil deskripsi diatas tanggapan responden terhadap item pernyataan dari variabel kinerja pegawai menghasilkan skor rata-rata 2,71 dengan skor maksimum sebesar 2,90 pada item pernyataan pekerjaan yang saya berikan untuk perusahaan saya kerjakan sebaik dan seefektif mungkin. Dan skor minimum sebesar 2,55 pada item pernyataan Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat dari waktu yang ditentukan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui tentang normal atau tidaknya distribusi nilai residu pada masing-masing variabel penelitian. Adapun pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Berikut hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		GAYA KEPEMIMPINA N	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
N		65	65	65
Normal Parameters ^a	Mean	26.2308	12.2308	13.7231
	Std. Deviation	3.71975	2.46075	2.45273
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.168	.130
	Positive	.079	.168	.128
	Negative	-.129	-.105	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.040	1.358	1.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.230	.050	.225
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,230 nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,050 dan nilai signifikansi untuk variabel Kinerja Pegawai 0,225. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas pada ketiga variabel menunjukkan bahwa data pada penelitian ini telah berdistribusi secara normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya. Berikut ini hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.36
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.569	2.365		4.046	.000		
GAYA KEPEMIMPINAN	.065	.084	.099	.779	.439	.933	1.072
LINGKUNGAN KERJA	.199	.127	.200	1.569	.122	.933	1.072

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada table 4.36 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 sama besarnya yaitu 1,072. Hasil pengujian ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda karena nilai VIF dari setiap variabel < 10 dengan nilai dengan nilai tolerance yaitu sebesar 0,933 untuk variabel X1 dan X2 dimana nilai tolerance tersebut $> 0,10$ dengan begitu data pada penelitian ini tidak ditemukan adanya multikolinearitas.

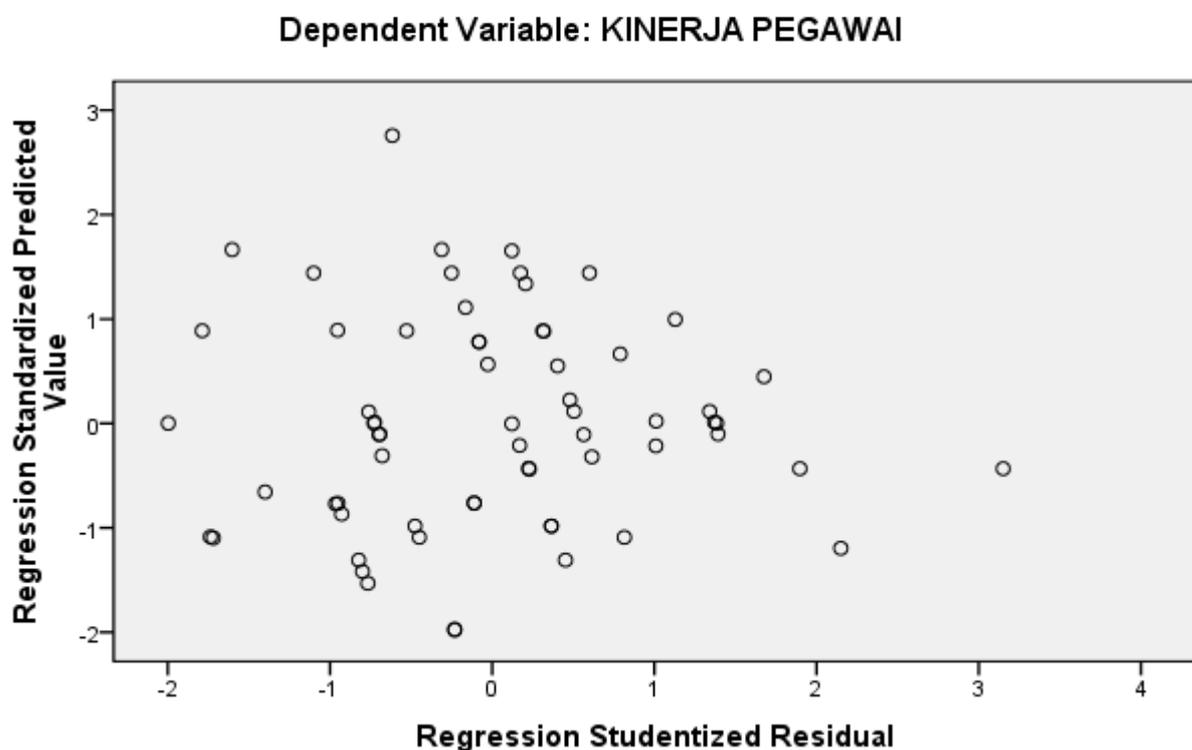
3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui akurasi hasil prediksi yang meragukan. Residu pada heteroskedastisitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar. Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas:

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Berdasarkan pada tabel diatas tentang data grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya pola yang jelas, atau data yang tersebar secara merata. Titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu

yang teratur, atau acak sehingga data pada penelitian ini dapat dinyatakan bersifat homoskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara residual penelitian yang sedang dilakukan dengan residual penelitian terdahulu. Uji autokorelasi pada penelitian ini akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.245 ^a	.060	.030	2.41593	.060	1.982	2	62	.146	1.242

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.37 diperoleh hasil bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,242. Suatu data dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai $DW > DU$ dan $(4-DW) > DU$ atau bisa juga dinotasikan $(4-DW) > DY < DW$.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi adalah analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi ada atau tidaknya keterkaitan antar variabel dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 4.38
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.569	2.365		4.046	.000
	KEPEMIMPINAN	.065	.084	.099	.779	.439
	LINGKUNGAN KERJA	.199	.127	.200	1.569	.122

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.38 diatas hasil analisis mengenai regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 0,065 dan 0,199 dengan konstanta sebesar 9,569. Berdasarkan data tersebut maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,569 + 0,065 X1 + 0,199 X2 + e$$

Jika diuraikan secara lebih rinci, maka:

1. Jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan maka kinerja pegawai sebesar nilai konstanta (a) = 9,569.
2. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,065 jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja diabaikan (X2=0)
3. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,199 jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, dengan asumsi bahwa gaya kepemimpinan diabaikan (X1=0)
4. e adalah variabel lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4.1.7 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.39
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		KEPEMIMPINAN	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.259*	.151
	Sig. (2-tailed)		.037	.230
	N	65	65	65
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.259*	1	.226
	Sig. (2-tailed)	.037		.071
	N	65	65	65
KINERJA	Pearson Correlation	.151	.226	1
	Sig. (2-tailed)	.230	.071	
	N	65	65	65

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

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dinyatakan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,151 sehingga variabel tersebut memiliki tingkat hubungan sangat rendah.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,226 sehingga variabel tersebut memiliki tingkat hubungan rendah.

4.1.8 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.40
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.030	2.41593

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.030	2.41593

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh hasil bahwa nilai R square (R^2) atau koefisien determinasi sebesar 0,060 pada kolom ketiga pada tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan se besar 0,060 atau 60% dan sisanya sebesar 0,040 atau sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan

Kondisi gaya kepemimpinan di CV Sukses Jaya Mandiri menurut responden secara keseluruhan menyatakan kurang baik menuju cukup baik dimana hasil pendapat responden terkecil P8 dengan nilai 2,30 pernyataan saya memiliki pemimpin yang selalu mengontrol bagaimana cara bekerja pegawainya, dengan hasil keterangan kurang baik berdasarkan tabel deskriptif. Dan hasil pendapat responden terbesar P1 dengan nilai 3,16 pernyataan pemimpin ditempat saya bekerja menanamkan kejujuran untuk setiap pegawai yang bekerja, dengan hasil keterangan cukup berdasarkan tabel deskriptif. Maka dapat dilihat dari segi kedekatan antara pemimpin dan karyawan dirasa masih kurang dekat, karena pemimpin dirasa tidak pernah mengontrol bagaimana kerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja di CV Sukses Jaya Mandiri menurut responden secara keseluruhan menyatakan cukup baik dimana hasil pendapat responden terkecil P2 dengan nilai 2,64 pernyataan lingkungan di tempat saya bekerja tenang dan tidak ada keributan apapun, dengan hasil keterangan cukup berdasarkan tabel deskriptif. Dan hasil pendapat responden terbesar P1 dengan nilai 2,90 pernyataan suhu ditempat saya bekerja sangat nyaman dan tidak mengganggu saya bekerja, dengan hasil keterangan cukup berdasarkan tabel deskriptif. Maka dapat dilihat dari segi kebisingan pegawai merasa masih adanya kebisingan di lingkungan mereka bekerja yang membuat para pegawai kurang fokus terhadap pekerjaannya.

3. Kinerja Pegawai

Kondisi kinerja pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri menurut responden secara keseluruhan menyatakan kurang baik menuju cukup baik dimana hasil pendapat responden terkecil P4 dengan nilai 2,55 pernyataan saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat dari waktu yang ditentukan, dengan hasil kurang baik berdasarkan tabel deskriptif. Dan hasil pendapat responden terbesar P1 dengan nilai 2,90 pernyataan pekerjaan yang saya berikan untuk perusahaan saya kerjakan sebaik dan seefektif mungkin, dengan hasil cukup berdasarkan tabel deskriptif. Maka dapat dilihat dari segi kedisiplinan pegawai masih saja menunda-nunda pekerjaan, sehingga tidak selesai dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dinilai dari hasil-hasil pada tanggapan responden dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang baik menuju cukup baik maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang kurang baik menuju cukup baik pula.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri dinilai cukup baik. Artinya, kepemimpinan pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan respon yang baik dari setiap pegawai untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator kepemimpinan. Begitu pula dengan Lingkungan Kerja pada CV Sukses Jaya Mandiri, dinilai cukup baik. Artinya, lingkungan kerja pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan respon yang baik dari setiap pegawai untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi dan yang terakhir kondisi kinerja di CV Sukses Jaya mandiri dinilai sudah cukup baik. Artinya, kinerja para pegawai mendapatkan respon yang baik dan untuk kedepannya bisa menjadi lebih baik lagi.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinilai sudah cukup baik. Artinya gaya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai sudah diupayakan dengan sebaik mungkin, walaupun masih ada yang dirasa kurang dari segi kedekatan antara pemimpin dan pegawai, dan kurangnya perhatian dari pemimpin kepada setiap pegawai di CV Sukses Jaya Mandiri. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator kepemimpinan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinilai sudah cukup baik. Artinya lingkungan kerja disekitar pegawai sudah diberikan semaksimal mungkin oleh perusahaan, meski masih ada yang kurang diperhatikan dari segi fasilitas, kebisingan dan kebersihan masih dirasa kurang oleh pegawai, hal ini mengganggu dan membuat pegawai merasa kurang nyaman. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator lingkungan kerja.
4. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dinilai dari hasil kinerja pegawai yaitu pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan nilai dengan kontribusi sebesar 60%. Maka, semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran diantaranya:

1. Kepemimpinan pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan hasil kurang baik dalam memberikan ide-ide kreatif untuk memotivasi pegawainya agar giat bekerja, maka sebaiknya pemimpin harus lebih mendekatkan diri dan saling mengevaluasi diri untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal dari setiap pegawai agar mencapai tujuan bersama yang di inginkan.
2. Kepemimpinan pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan hasil kurang baik dalam mengevaluasi pekerjaan pegawai yang sulit untuk dikerjakan, maka sebaiknya pemimpin lebih sering mengevaluasi apa saja yang dirasa sulit untuk pegawai kerjakan agar dikemudian hari pegawai tidak merasa kesulitan dan mendapatkan hasil kerja yang baik.

3. Kepemimpinan pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan hasil kurang baik dalam mengontrol cara kerja pegawai, maka sebaiknya pemimpin harus lebih sering berkeliling dan mengecek satu per satu pegawainya agar terus diawasi dan dibimbing agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.
4. Kepemimpinan pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan hasil kurang baik dalam kepercayaan diri apabila karyawannya mampu untuk mengerjakan setiap pekerjaan, maka sebaiknya pemimpin lebih sering membimbing para pegawai dan mengawasi cara kerjanya agar setiap pekerjaan yang dihasilkan baik dan membuat pemimpin percaya diri bahwa pegawainya mampu menyelesaikan pekerjaannya.
5. Lingkungan kerja pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan hasil yang terkecil pada indikator kebisingan karena di lingkungan kerja CV Sukses Jaya Mandiri masih dirasa kurang tenang dan masih saja ada keributan, maka sebaiknya setiap pegawai saling menjaga ketenangan dan kenyamanan bersama agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan para pegawai yang membuat kurang maksimalnya pekerjaan.
6. Kinerja pegawai pada CV Sukses Jaya Mandiri mendapatkan hasil kurang baik dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak pernah terlambat dari waktu yang ditentukan, maka sebaiknya pegawai harus lebih giat dan disiplin mengenai waktu agar setiap pekerjaan dikerjakan sesuai prosedur dan tepat waktu. Agar perusahaan dapat mencapai hasil maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S . 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta .
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2013 . *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta PT Bumi Aksara. - 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.Jakarta: STIE YKPN. - 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Ketujuh Belas.Jakarta. Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali pers.
- Masyhuri dan M. Zainuddin. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moh. Nazir. 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singgih Santoso. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Siagian, Sondang P . 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta .- 2016.*Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta – 2017.*Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D* . Bandung : Alfabeta - *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta – 2015. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sutikno M. Sobry. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Holistica.

Suntoyo, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Syamsul Arifi. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama

Eresco. – 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Jakarta : Refika Aditama.

Thoah, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.

Veitzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik*, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.

Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Skripsi

Lis Sari Purwanti. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pindad (Persero)*.

Rhajendra Arief M. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Arista Mitra Lestari (Yamaha) Soekarno Hatta Bandung*.

Radea Waldy. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Kota Bandung*.

Wawan Setiawan. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Security PT Nawakara Yang Berlokasi Tugas di Yogya Riau Junction Bandung*.

Website

<http://mangihot.blogspot.com/2016/10/1-pengertian-kepemimpinan-meburut-para.html?m=1>

<http://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/konsep-kepemimpinan-std.ppt>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html?m=1>

<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen.html>.

<https://brainly.co.id/tugas/3476284>

https://id.m.wikipedia.org/wiki/manajemen_sumber_daya_manusia

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/kepemimpinan>