

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM)
DAMRI BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun oleh:

REZA ANDIKA

1512110076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM)
DAMRI BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen
IBI Darmajaya Bandar Lampung



Disusun oleh:

REZA ANDIKA

1512110076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 22 September 2019



REZA ANDIKA
NPM.1512110076

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa : REZA ANDIKA

No. Pokok Mahasiswa : 1512110076

Program Studi : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada Jurusan **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 22 September 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing


Zuriana, SE., M.M
NIK.00380502

Menyetujui,
Ketua Program Studi


Aswita, SE., M.M
NIK.10190605



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 13 September 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI BANDAR LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **REZA ANDIKA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110076**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama Status Tanda Tangan

1. **Linda Septarina, Dra., M.M** - Ketua Sidang

2. **Stefanus Rumangkit, SE., M.Sc** - Anggota

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IBI Darmajaya



Dr. Faurad Satrio Singagerda, SE., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS

- a. Nama : REZA ANDIKA
- b. NPM : 1512110076
- c. Tempat, tanggal lahir : Baturaja, 22 September 1997
- d. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- e. Agama : Islam
- f. Alamat rumah : Jl. Ir. Ibrahim No.488 A Sukajadi, Kec.
Baturaja Timur, Kab. Ogan Komering Ulu,
Prov, Sumatera Selatan
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. No. Handphone : 0812-5509-9209
- i. Email : andikareza294@gmail.com

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. TK : TK Putra II Baturaja
- b. SD : SD Negeri 18 OKU
- c. SMP : SMP Negeri 02 OKU
- d. SMA : SMA Negeri 05 OKU
- e. Perguruan Tinggi : Institut Informatika Dan Bisnis (IIB)
Darmajaya

Bandar Lampung, 22 September 2019

Reza Andika
NPM.1512110076

PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah S.W.T yang telah melimpahkan segala anugerah dan kasih sayangNya yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada :

Papa aku “Usman Effendi BCA” dan Mama aku “Yusmarida”

Kepada kedua orang tuaku terima kasih telah membesarkan dan mendidik ku dengan penuh kasih sayang yang telah banyakk berjuang tanpa lelah, terima kasih telah menyebut namaku dalam setiap do’a. Terima kasih pula atas bimbingan, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari perjalanan hidup ini

Kakak aku “Robi Anggara”

Terimakasih kepada kakak ku yang selalu menjadi motivasi dalam hidupku dan telah memberikan semangat dukungan serta do’a selama ini

Spesial untuk seseorang yang kudambakan “IRANIA”

Teruntuk kamu yang menjadi rahasia illahi ataupun yang belum sempat ku miliki terimakasih untuk semuanya yang pernah tercurah untukku. Terimakasih telah menemaniku dari masa SMA hingga saat ini. Percayalah, direlung hati ini hanya ada satu namamu yang selalu kusebut dalam do’a ku, semoga kelak keyakinan ini terwujud, insya allah bertemu ridho dan izin Allah S.W.T

Untuk “Sahabat dan Teman”

Untuk keluarga besarku, sahabat dan teman-teman yang tidak dapat aku sebutkan satu persatu, untuk semua orang yang telah mengenalku baik dalam maupun luar kampus, para pendidik dan almamaterku tercinta IIB DARMAJAYA. Terima kasih atas dukungannya dan motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini

MOTTO

**IMAJINASI lebih penting dari pada pengetahuan
PENGETAHUAN terbatas, sedangkan imajinasi mencakup seluruh dunia
menstimulasi kemajuan dan melahirkan evolusi**

(Albert Einstein)

**Salah satu senjata manusia adalah ILMU PENGETAHUAN
Tetapi pengetahuan dikalahkan dengan IMAJINASI
Pengetahuan bisa mengubah 2,97% menjadi 100%
Jika kau tahu cara kerjanya**

(Reza Andika)

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Reza Andika

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode *asosiatif* yaitu menggunakan *analisis regresi linier berganda*, sebagai alat analisis nya menggunakan SPSS 20 *for windows*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 269 orang dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 73 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling: simple random sampling*, dengan ketentuan rumus *Slovin*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUBLIC COMPANY (PERUM) DAMRI BANDAR LAMPUNG

By:

Reza Andika

This research was conducted at the Public Company (PERUM) DAMRI Bandar Lampung. The objective of the study was to determine the effect of the leadership style and the physical work environment on the employee performance in the public company (PERUM) DAMRI Bandar Lampung. The type of the research used in this study was the quantitative research with an associative method using the multiple linear regression analysis with the analysis tool using SPSS 20 for windows. The population of this study was 269 people with the total sample of 73 people determined by using the *probability sampling*: the *simple random sampling*, with the terms of the Slovin formula. The results of this study found that the leadership style had a strong and significant effect on the employee performance, the physical work environment had a strong and significant effect on the employee performance, and the leadership style and the physical work environment simultaneously affected the employee performance in the Public Company (PERUM) DAMRI Bandar Lampung.

Keywords: Leadership Style, Physical Work Environment and Employee
Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik – baiknya. Untuk itu pada kesempatan kali ini penuliis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., Msc, selaku Rektor IBI Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. Rz. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Riset IBI Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos,M.M, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya,
5. Ibu Aswin, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya.
6. Ibu Zuriana, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar dan ikhlas membantu serta mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi sehingga terselesaikan.
7. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung.
8. Para Karyawan Perusahaan UMUM (PERUM) DAMRI Bandar Lampung yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu
9. Kedua Orang Tuaku Papa Mama dan Kakak ku yang selalu mendo'akan keberhasilanku disetiap dzikir dan sujudnya.

10. Pak Teha, Enduk Teha, Cak Teti, Ngah Yeti, Cek Liza, Kak Wawa, Ayuk Lia serta keluarga besar di Bandar Lampung terimakasih atas do'a dan dukungannya selama ini.
11. Kepada saudara-saudaraku Imam As Sidiq, Rio Tumigo, Farid Septian, Mayang Sari, Sigit Wahyu Pribadi, T Reynaldi Rizki, Aditya Suwastika, Bakty Kurniawan, Muhammad Misin, Jery Yuliyanto, Marcellino Arya Saputra, Reza Fahlevi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Serta seorang wanita yang selalu ku dambakan "IRANIA" terimakasih telah memberi warna-warni dikehidupanku hingga saat ini.
12. Kepada sahabat-sahabatku di Bandar Lampung Bayu Sugeng Wahyudi, Hizkia Dwi Putra, Mey Muqni Djuwita Susanty, Kurniawan Dwiansyah, Fery Fitriyanto, Andriyansah, Agus D.N , Reno Ardiansyah dan lainnya tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih telah menerima kehadiran ku selama di Lampung ini dengan ikhlas dan lapang dada.
13. Teman-teman perkuliahan Adib, Fabio, Anggi, Tiara, Bella, Erin, Ryan, Fakhry, Wayan Yogi, Apri serta keluarga P.02 lainnya. Teman-teman perkuliahan Ades, Akbar, Yudha dan teman-teman lainnya yang selalu memberi dukungan selama perjalanan menyusun skripsi ini dan terimakasih untuk kalian telah menjadi dari memori perkuliahan yang indah dan berharga.
14. Seluruh teman-teman angkatan manajemen 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Almamater ku tercinta IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 22 September 2019

Penulis

REZA ANDIKA
NPM.1512110076

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	11
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	11
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	11
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Bagi Peneliti	12

1.5.2 Bagi Perusahaan	12
1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi	12
1.6 Sistematika Penulisan	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan	15
2.1.1 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2 Gaya Kepemimpinan	18
2.2.1 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan.....	19
2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	19
2.3 Lingkungan Kerja	20
2.3.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	22
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.2.1 Data Primer	29
3.2.2 Data Skunder	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Penelitian Kepustakaan	30
3.3.2 Penelitian Lapangan	30
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31

3.4.2 Sampel	31
3.5 Variabel Penelitian	32
3.6 Definisi Operasional Variabel	33
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	36
3.2.1 Uji Normalitas.	36
3.8.2 Uji Linieritas.....	36
3.8.3 Uji Multikolinieritas	37
3.9 Metode Analisis Data.....	38
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.10 Pengujian Hipotesis	38
3.10.1 Uji t.....	38
3.10.2 Uji F.....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	41
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrument Data.....	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas.	48
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.	50
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data.	51
4.3.1 Uji Normalitas Sampel.	51
4.3.2 Uji Linearitas.	52
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	53
4.4 Hasil Analisis Data.	54
4.4.1 Regresi Linear Berganda.	54
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.	55
4.5.1 Hasil Uji T.	55

4.5.2 Hasil Uji F.	57
4.6 Pembahasan.....	58
4.6.1 Pengaruh X1 dan Y.	58
4.6.2 Pengaruh X2 dan Y	59
4.6.3 Pengaruh X1, X2 dan Y.....	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.	61
5.2 Saran.	61
5.2.1 Saran untuk Perusahaan.....	61
5.2.2 Saran untuk Penelitian Dimasa Yang Akan Datang	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Data Kriteria Pengukuran Penilaian Kinerja.....	5
Tabel 1.3 Data Standar Nilai Kinerja.....	5
Tabel 1.4 Data Kinerja Karyawan Perdivisi.....	6
Tabel 1.5 Data Fasilitas Lingkungan Kerja.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Korelasi Product Moment	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel X1	43
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel X2	44
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Y	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X1	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X2.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Y.....	49
Tabel 4.11 Interpretasi Nilai R	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi	55
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	56
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	2
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	7
Lampiran 3 Jawaban Responden Berdasarkan Usia	13
Lampiran 4 Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	13
Lampiran 5 Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan.....	13
Lampiran 6 Jawaban Responden Lama Bekerja	14
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas	14
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas	16
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas	17
Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas.....	17
Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinearitas	18
Lampiran 12 Hasil Regresi Linear Berganda.....	18
Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	18
Lampiran 14 Hasil Uji T	19
Lampiran 15 Hasil Uji F	19
Lampiran 16 F Tabel dengan Probabilitas 0,05	20

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama yang mendorong keunggulan yang berdaya saing tinggi dibidang jasa maupun industri. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga sebagai faktor atau keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing yang diupayakan justru dapat dijadikan andalan suatu bangsa untuk memenangkan persaingan, salah satu faktor keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh sebab itu para eksekutif baik dari kalangan pemerintah maupun swasta harus melihat sumber daya manusia bukan sebagai beban tetapi justru asset dan menjadi salah satu pilar utama yang menopang keberlangsungan dan keunggulan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Organisasi di bentuk agar dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan secara bersama-sama berdasarkan pembagian tugasnya masing-masing, oleh karena itu agar tujuan lebih cepat tercapai maka di perlukan manajemen yang baik dan benar, karena keberhasilan kinerja organisasi di tentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang di lakukan, melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan.

Transportasi merupakan dasar bagi pembangunan ekonomi atau masyarakat. Hal ini disebabkan karena kegiatan masyarakat terutama kegiatan ekonomi menjadi lebih lancar apabila didukung oleh infrastruktur yang baik sehingga mereka dapat

mendistribusikan barang dan jasa dari satu tempat ke tempat lain secara tepat dan cepat. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau bangsa tergantung pada tersedianya pengangkutan dalam negara atau bangsa yang bersangkutan.

Pentingnya transportasi tersebut sudah tercermin pada semakin meningkatnya kebutuhan akan jasa angkutan bagi mobilitas orang serta barang sebagai akibat meningkatnya pertumbuhan jumlah penduduk. Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka perlu adanya lembaga/instansi penyedia jasa transportasi yang baik pula dengan diikuti jumlah armada dan kualitas yang mencakup keamanan, kenyamanan, efisien dan ketepatan waktu. Dengan semakin bertambahnya kebutuhan jasa transportasi maka semakin banyak pula organisasi yang bergerak di bidang transportasi sehingga akan meningkatkan kualitas pelayanan dalam bidang transportasi. Oleh karena itu, setiap organisasi yang bergerak di bidang transportasi harus memiliki strategi yang efektif untuk memenangkan persaingan.

Jasa transportasi di Indonesia dikelola oleh pemerintah dan sebagian lagi dikelola oleh swasta. Transportasi yang dikelola oleh pemerintah yaitu Perum DAMRI, PT. Kereta Api Indonesia, PT. Garuda Indonesia dan PT. Angkasa Pura. Transportasi yang dikelola oleh swasta antara lain Trans Bandar Lampung, Trans Jakarta, Bus Puspa Jaya, Bus Karona dan Penantian Utama. Dalam pengelolaannya, transportasi yang dikelola oleh Pemerintah diserahkan kepada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

BUMN harus memiliki strategi guna memenuhi kebutuhan hidup masyarakat serta untuk mencapai tujuan. Salah satu usaha pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ialah mendirikan BUMN Perum DAMRI Bandar Lampung. Perum DAMRI Bandar Lampung berdiri pada tanggal 25 November 1987 dan beralamat di Jl. Kapten Abdul Haq No.32, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung. BUMN Perum DAMRI Bandar Lampung menyelenggarakan jasa pengangkutan barang dan jasa. Karyawan merupakan darah bagi suatu perusahaan karena tanpanya sumber daya dalam perusahaan akan menjadi kurang berarti. Merekalah

motor utama untuk menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Berikut merupakan data karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung:

Tabel 1.1
Data Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung Tahun 2018

No.	Unit Kerja / Jabatan	Jumlah
1	General Manager	1
2	Manager : 1. Manager Keuangan SDM & Adm.Umum 2. Manager Usaha 3. Manager Teknik	1 1 1
3	Asisten Manager : 1. Asm. Pelayanan Jasa 2. Asm. Pemasaran & Pengembangan 3. Asm. SDM & Adm.Umum 4. Asm. Teknik Pemeliharaan 5. Asm. Keuangan 6. Asm. Rekayasa	1 1 1 1 1 1
4	Staf Administrasi : 1. Staf Keuangan 2. Staf Kepegawaian 3. Staf Umum 4. Staf Usaha 5. Staf Teknik	6 2 8 17 9
5	Petugas PPA / Timer	47
6	Pelaksana Teknik	23
7	Satpam	3
8	Pengemudi	144
Jumlah		269

Sumber: Data Perum DAMRI Bandar Lampung 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada Perum DAMRI Bandar Lampung pada tahun 2018 berjumlah 269 pegawai yang terbagi menjadi General Manager, Manager, Asisten Manager, Staf Administrasi, Petugas PPA Timer, Pelaksana Teknik, Satpam dan Pengemudi.

Kinerja Karyawan yang ada di Perum DAMRI yang merupakan perusahaan penyedia pelayanan jasa angkutan orang dan barang sangat berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Apabila kinerja sumber daya manusia menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sebagai layanan transportasi yang layak digunakan. Banyaknya pesaing dalam bidang transportasi angkutan jasa membuat kondisi fisik bus yang digunakan tidak menjadi satu-satunya acuan bagi masyarakat untuk menentukan pilihan. Pelayanan yang baik dan memuaskan dari karyawan yang dimiliki perusahaan akan menjadi faktor lain yang mempengaruhi pemilihan penyedia layanan jasa oleh masyarakat saat hendak bepergian. Terkait dengan hal ini, kinerja karyawan Perum DAMRI sangatlah penting sebagai pelaku utama dalam pemberian layanan yang baik. Karena hal tersebut dapat menimbulkan timbal balik yang sepadan. Keamanan dan kenyamanan yang ditimbulkan dari kinerja karyawan yang dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna layanan jasa Perum DAMRI akan berdampak pada kepercayaan konsumen untuk terus menggunakan armada tersebut.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Sedarmayanti (2011: 20) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur.

Berikut adalah kriteria pengukuran penilaian kinerja karyawan pada Perum DAMRI Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Kriteria Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan Perum DAMRI

No.	Unsur Yang Dinilai
1	Kesetiaan
2	Prestasi Kerja
3	Tanggung Jawab
4	Ketaatan
5	Kejujuran
6	Kerjasama
7	Prakarsa
8	Kepemimpinan

Sumber: Data Perum DAMRI Bandar Lampung 2018

Pengukuran kriteria kinerja yang dibuat oleh Perum DAMRI Bandar Lampung ini merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kinerja karyawan. Tabel kriteria penilaian kinerja memiliki tujuan agar karyawan dapat mencapai nilai kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Berikut adalah tabel standar nilai kinerja pada Perum DAMRI Bandar Lampung 2018 :

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung

Nilai	Kriteria
80 – 100	Baik
70 – 79	Cukup Baik
< 69	Kurang Baik

Sumber: Data Perum DAMRI Bandar Lampung 2018

Standar Nilai Kinerja yang dibuat oleh Perum DAMRI Bandar Lampung merupakan penetapan dan pengimplementasian yang harus dilakukan oleh semua karyawan. Dari standar nilai kinerja perusahaan mengharapkan karyawan memiliki nilai 80 – 100 dengan kriteria Baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM penilaian kinerja karyawan sudah cukup tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan Perum DAMRI yaitu 80 – 100 dengan kriteria Baik. Berikut tabel penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2018 :

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan Perdivisi Perum DAMRI

Unit Kerja/Jabatan	Nilai	Kriteria
General Manager	76	Cukup Baik
Manager	81	Baik
Asisten Manager	84	Baik
Staf Administrasi	77	Cukup Baik
Petugas PPA / Timer	74	Cukup Baik
Pelaksana Teknik	63	Kurang Baik
Satpam	72	Cukup Baik
Pengemudi	62	Kurang Baik
Rata-rata	73,62	Cukup Baik

Sumber: Data Perum DAMRI Bandar Lampung 2018

Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilaksanakan oleh HRD untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat mengetahui tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Dapat dilihat dari Tabel 1.4 bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 73,62 yang dikategorikan kinerja karyawan cukup baik. Sebanyak 22,2% dari jumlah divisi yang ada dikategorikan baik, 55,6% dikategorikan cukup baik dan sisanya 22,2% dikategorikan kurang baik. Sebesar 77,8% nilai kinerja karyawan perdivisi masih belum mencapai kategori “baik” dari standar penilaian Perum DAMRI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian SDM Perum DAMRI Bandar Lampung, bahwa pengaruh kinerja karyawan menurun didasari oleh gaya kepemimpinan kurang komunikasi yang hangat antara pimpinan dengan karyawan staf administrasi, memberikan tugas cukup banyak sehingga karyawan kurang menikmati pekerjaan, kurang selektif melibatkan karyawan dalam proses berdiskusi untuk mencapai target perusahaan. Faktor selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja yaitu lingkungan kerja fisik diperusahaan, lingkungan kerja fisik yang dimaksud adalah fasilitas yang disediakan perusahaan kepada karyawannya. Diketahui lingkungan kerja fisik pada Perum DAMRI Bandar Lampung belum terpenuhi semua kebutuhan karyawan seperti komputer lambat dalam proses membuat data, jaringan internet koneksi yang pelan dan kondisi bangunan yang kurang luas menjadi penyebab ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan aktifitas. Hal-hal tersebutlah yang menjadi penyebab karyawan bekerja belum maksimal dan berdampak pada kinerja. Berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti menyimpulkan bahwa fenomena-fenomena tersebut didasari oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2013). Menurut Rivai (2014) Gaya Kepimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dengan pengertian beberapa ahli diatas diketahui gaya kepemimpinan adalah sifat, kepribadian dan kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan sehingga bisa mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bisa melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Juli 2019 dengan karyawan bagian SDM Perum DAMRI Bandar Lampung dan pengamatan awal bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi di Perum DAMRI Bandar Lampung dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para karyawan merasa kurang menikmati pekerjaan. Pimpinan kurang memberi arahan kepada bawahan dalam pencapaian target perusahaan.

Gaya kepemimpinan general manager di Perum DAMRI Bandar Lampung belum cukup baik. Hal diketahui bahwa pimpinan terlihat masih kurang komunikasi yang hangat antara pimpinan dan para staf karyawan. Pimpinan masih melaksanakan dari sudut pandang manajemen personalia dan bukan dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia modern. General manager kurang selektif melibatkan karyawan dalam kegiatan berdiskusi, pemimpin kurang memahami para karyawan disaat berdiskusi sehingga dalam proses berdiskusi pimpinan masih lemah menerima masukan-masukan dari bawahan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah lingkungan kerja para karyawannya. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut Bambang (1991: 122) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi cepat

malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang bebankan (Nitisemito, 2006: 67). Menurut Sedarmayanti (2007 : 71), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, lingkungan kerja pada Perum DAMRI Bandar Lampung tergolong kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi mengenai fasilitas-fasilitas yang ada pada Perum DAMRI Bandar Lampung. Berikut data fasilitas lingkungan kerja karyawan pada Perum DAMRI Bandar Lampung yang disajikan dalam Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Data Fasilitas Lingkungan Kerja
Perum DAMRI Bandar Lampung Tahun 2018

No.	Fasilitas	Kondisi
1.	Komputer/Laptop	Sedang
2.	Telepon	Baik
3.	Jaringan Internet	Sedang
4.	Mesin Fotokopi	Baik
5.	Toilet	Kurang Baik
6.	Printer	Baik
7.	Pendingin Ruangan	Baik
8.	Mushola	Baik
9.	Kantin	Kurang Baik
10.	Dapur	Sedang
11.	Kendaraan Dinas	Sedang

Sumber: Data Perum DAMRI Bandar Lampung 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui fasilitas yang diberikan Perum DAMRI Bandar Lampung kepada karyawan belum terpenuhi. Dilihat seperti fasilitas toilet dan kantin tergolong kurang baik, untuk kualitas kondisi fasilitas sedang yaitu komputer/laptop terkadang lambat dalam membuat data, jaringan internet koneksi yang masih pelan, dapur yang membuat tidak nyaman dan kondisi bangunan yang kurang luas menjadi penyebab ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan aktifitas. Hal-hal tersebutlah yang menjadi penyebab karyawan bekerja belum maksimal dan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan membuat judul tentang : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM (PERUM) DAMRI BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perum DAMRI Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Perum DAMRI Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Perum DAMRI Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perum DAMRI Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik di Perum DAMRI Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perum DAMRI Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Kapten Abdul Haq No.32, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi teori tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum DAMRI Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pengetahuan peneliti terhadap Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat bermanfaat dan menjadi bekal dalam mengembangkan karir penelitian dibidang Sumber Daya Manusia dan bisnis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya khususnya, serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IIB Darmajaya.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan di Perum DAMRI Bandar Lampung sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Perum DAMRI Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Perum DAMRI Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang uraian statistik deskriptif, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2002: 94), “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Pengertian kinerja menurut Robbins dalam Dessler (2009: 171) bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Sulistyani & Rosidah (2003 : 233) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

2.1.1 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010: 176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang

yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah disebut orang yang tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartini Kartono (2008: 34) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2010: 49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Yayat M Herujito (2006: 188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Dan para ahli lainnya menurut Wijaya Supardo (2006: 4) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.1 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz (1981) yang dikutip Fattah (1996) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

- a) Kepribadian (personality) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan
- b) Harapan dan perilaku atasan
- c) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- e) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f) Harapan dan perilaku rekan.

2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008: 34) menyatakan ada 5 indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa

pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance) keberanian (courage).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Komarudin (2002: 142) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Alex. S. Nitisemito, 2002 : 183).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.3.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

a) Penerangan di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperatur di tempat kerja.

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda dimana manusia berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga menyesuaikan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembapan di tempat kerja.

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolis.

e) Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga sehingga menimbulkan kesalahan komunikasi dan dapat mengganggu ketenangan karyawan bekerja.

f) Bau-bauan di tempat kerja.

Bau-bauan di lingkungan tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

g) Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna dapat merangsang perasaan manusia.

h) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

i) Musik di tempat kerja.

Memilih musik dengan nada yang lembut sesuai suasana yang ada di perusahaan. Jika tidak sesuai, musik yang diperdengarkan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja.

j) Keamanan di tempat kerja.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Suhu udara

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda dimana manusia berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga menyesuaikan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Suara bising

Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga sehingga menimbulkan kesalahan komunikasi dan dapat mengganggu ketenangan karyawan bekerja.

4. Ruang gerak

Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.

5. Keamanan kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.4 Penelitian Terdahulu

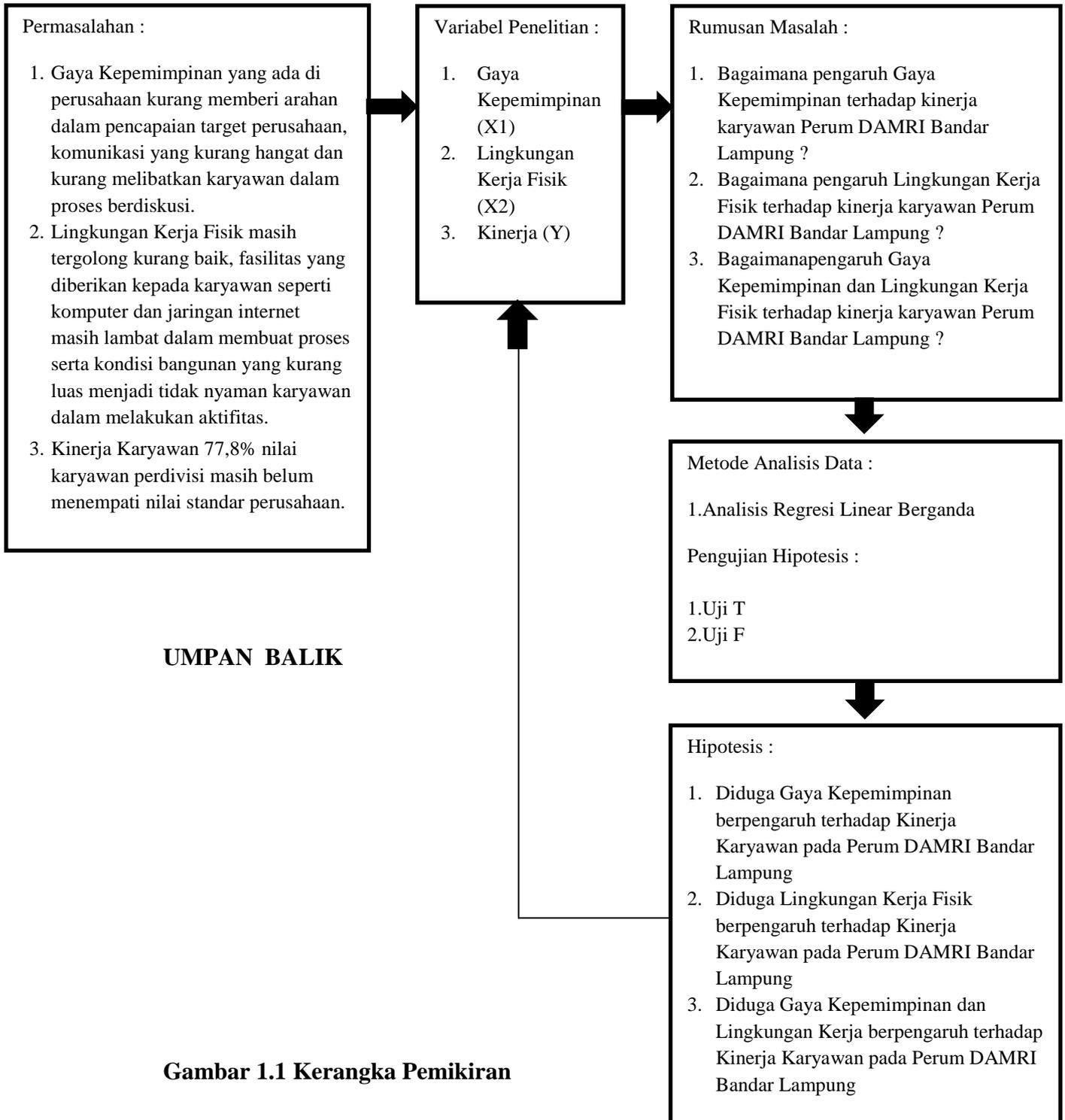
2.4.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Anisah Darumeutia (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UNIT Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II	Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
2.	Yahya Hidayat (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Reward, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUM Damri Cabang Lampung	Terdapat pengaruh signifikan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, reward, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

3	Purnomo Aji (2018)	Pengaruh Reward, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF Cabang Kotabumi	Ada pengaruh Sistem Reward, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi dengan faktor meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung dikarenakan rasa kenyamanan dan kemampuan yang dimiliki karyawan
4	Meilani Putri Wulan Sari (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.
5	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja positif signifikan terhadap kinerja ditolak dan variabel stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiono : 2017).

1. **Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.**

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Kartini Kartono (2008: 34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yahya Hidayat (2018) hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh signifikan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, reward, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung. Yang artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja karyawannya.

H1 : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

2. **Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum DAMRI Bandar Lampung.**

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009: 31) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Meilani Putri Wulan Sari (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik juga kinerja karyawannya.

H2 : Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

Apabila lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergolong fasilitas yang kurang baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya masalah di gaya kepemimpinan, jika pimpinan belum bisa mengarahkan, mendorong dan mengendalikan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sukarela dalam mencapai suatu tujuan perusahaan maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002: 94) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisah Darumeutia (2017) hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 13) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu Variabel Independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Variabel Dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer yaitu sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2011: 104) data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer jumlah 269 yang di ambil langsung di Perum DAMRI Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2011: 104) data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Gaya

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik atau berkaitan dengan penelitian pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode ini mengandalkan pada data sekunder dari bahan-bahan yang telah tersedia baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu.

3.3.2 Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu pengupulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

1. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2011: 111) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di Perum DAMRI Bandar Lampung.

2. Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2011: 105) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan kepada karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

3. Kuisisioner

Menurut Anwar Sanusi (2011: 109) kuisisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah Perum DAMRI Bandar Lampung.

Skor Jawaban Kuisisioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Pengukuran Likert

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2011: 87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung yang berjumlah 269 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2011: 88) Sampel adalah sesuatu yang dijadikan kesatuan yang akan dipilih. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Adapun menentukan ukuran sampel yang digunakan menurut ketentuan slovin dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

α = Toleransi Ketidak Telitian (Dalam Persen)

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N\alpha^2} \\ &= \frac{269}{1 + 269(0.1)^2} \\ &= \frac{269}{1 + 2.69} \\ &= 72.89 \text{ dibulatkan menjadi } 73 \end{aligned}$$

Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 73 orang dari seluruh total karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan Teknik *probability sampling: simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan *teknik insidental*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011: 85) bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, menurut (Anwar Sanusi : 2011) :

1. Variabel bebas (Independent Variabel)

Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen (bebas) adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Perum DAMRI Bandar Lampung.

2. Variabel terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y) Perum DAMRI Bandar Lampung.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Dalam (Riduwan dan Kuncoro : 2010) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
GAYA KEPEMIMPINA (X1)	Menurut Kartini Kartono (2008: 34) Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi	Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	Likert

	dengan orang lain.	mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.		
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)	Menurut Sedarmayanti (2009: 31) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Ruang Gerak 5. Keamanan Kerja 	Likert
KINERJA KARYAWAN (Y)	Menurut Hasibuan (2002: 94) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	Kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai

total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2003 : 3).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Prosedur pengujian:

1. H_0 : data valid
 H_a : data tidak valid
2. Bila $\text{sig} < \alpha$ maka instrumen valid
 Bila $\text{sig} > \alpha$ maka instrumen tidak valid
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 16.0).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrument akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrument. Pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS 16.0.

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen reliabel
 Bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tidak reliabel
2. Bila probabilitas (sig) $<$ korelasi maka instrumen reliabel
 Bila probabilitas (sig) $>$ korelasi maka instrumen tidak reliabel
3. Tabel interpretasi nilai r Korelasi Product Moment
4. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 16.0)

Tabel 3.2
Korelasi Product Moment

Koefisien r	Tingkat Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel digunakan untuk melihat apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 16.0

Rumusan hipotesis:

Ho: Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha: Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $Sig < 0,05$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,05$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2006:152). Uji

linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah 3 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi berganda. Uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya adalah *anova table*.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas ($\text{sig} < 0,05(\alpha)$) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas ($\text{sig} > 0,05(\alpha)$) maka H_0 diterima
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
4. Uji multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 16.0

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan (Y)
 X1 : Nilai variabel independen Locus Of Control (X1)
 X2 : Nilai variabel
 a : Konstanta
 b1, b2 : Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji T

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dengan menggunakan **SPSS 16.0** dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05 atau 5%.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum DAMRI Bandar Lampung :

Ho : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Dengan Kriteria :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum DAMRI Bandar Lampung :

H_0 : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Dengan Kriteria :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db1 = k$ dan $db2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden di Perum DAMRI Bandar Lampung dapat dilihat dari karakteristik antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status pernikahan yang dimiliki responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 29 Tahun	7	9,6%
30 – 39 Tahun	9	12,3%
40 – 49 Tahun	25	34,2%
50 – 59 Tahun	32	43,8%
Jumlah	73	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 50 – 59 Tahun, artinya karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 50 – 59 Tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 43,8%.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	67	91,8%
Perempuan	6	8,2%
Jumlah	73	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki - laki, artinya karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan laki - laki, yaitu sebanyak 67 orang atau 91,8%.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA / Sederajat	62	84,9%
Diploma 3	6	8,2%
Strata 1 (S1)	5	6,8%
Jumlah	73	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu SMA / Sederajat, artinya karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA, yaitu sebanyak 62 orang atau 84,9%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	14	19,2%
6 – 15 Tahun	12	16,4%
16 – 25 Tahun	38	52,1%
> 26 Tahun	9	12,3%
Jumlah	73	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 16 – 25 tahun, artinya karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang sudah lama bekerja 16 – 25 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 52,1%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan bersikap tertutup	26	35,6	39	53,4	7	9,6	1	1,4	0	0,0
2	Atasan selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran	28	38,4	40	54,8	4	5,5	1	1,4	0	0,0
3	Atasan meminta persetujuan karyawan apabila ada masalah penting	25	34,2	37	50,7	10	13,7	1	1,4	0	0,0
4	Atasan mengajak karyawan rapat secara rutin	26	35,6	36	49,3	11	15,1	0	0,0	0	0,0
5	Atasan memperlakukan seluruh karyawan dengan	32	43,8	38	52,1	2	2,7	1	1,4	0	0,0

1	Pencahayaannya di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	21	28,8	43	58,9	9	12,3	0	0,0	0	0,0
2	Pencahayaannya di tempat kerja tidak menyilaukan	18	24,7	44	60,3	10	13,7	1	1,4	0	0,0
3	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat bernafas dengan oksigen yang cukup	26	35,6	35	47,9	12	16,4	0	0,0	0	0,0
4	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh	26	35,6	41	56,2	6	8,2	0	0,0	0	0,0
5	Tempat kerja jauh dari kebisingan	33	45,2	36	49,3	4	5,5	0	0,0	0	0,0
6	Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	30	41,1	31	42,5	10	13,7	2	2,7	0	0
7	Tidak semua orang dapat memasuki ruang kerja karyawan	23	31,5	34	46,6	15	20,5	1	1,4	0	0,0
8	Ukuran ruangan kerja sangat sempit	13	17,8	39	53,4	18	24,7	3	4,1	0	0
9	Keamanan di tempat kerja mampu membuat bekerja dengan nyaman	26	35,6	34	46,6	13	17,8	0	0,0	0	0,0
10	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman	21	28,8	31	42,5	18	24,7	3	4,1	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 73 responden. Dari pernyataan ke 5 mengenai tempat kerja jauh dari kebisingan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 33 orang dengan persentase 45,2%, sedangkan pernyataan 8 mengenai ukuran ruangan kerja sangat sempit mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 13 orang atau 17,8%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik	27	37,0	38	52,1	8	11,0	0	0,0	0	0,0
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal	28	38,4	40	54,8	5	6,8	0	0,0	0	0,0
3	Melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	23	31,5	37	50,7	11	15,1	2	2,7	0	0,0
4	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan	25	34,2	35	47,9	13	17,8	0	0,0	0	0,0
5	Mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika mengalami kebuntuan	22	30,1	44	60,3	6	8,2	1	1,4	0	0,0

	dalam proses penyelesaian pekerjaan										
6	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	20	27,4	48	65,8	5	6,8	0	0,0	0	0,0
7	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	31	42,5	34	46,6	8	11,0	0	0,0	0	0,0
8	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang tersedia, memerlukan tambahan waktu	21	28,8	41	56,2	10	13,7	1	1,4	0	0,0
9	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	30	41,1	37	50,7	6	8,2	0	0,0	0	0,0
10	Selalu menetapkan target dalam bekerja	19	26,0	36	49,3	17	23,3	1	1,4	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 73 responden. Dari pernyataan ke 7 mengenai waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 31 orang dengan persentase 42,5%, sedangkan pernyataan 10 selalu menetapkan target dalam bekerja mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 19 orang atau 26,0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 atau $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 atau $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka instrument tidak valid

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P2	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

P7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20.0. hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koofisien R	Interprestasi
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Cukup tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Koefisien r	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,730	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,697	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai alpha cronbach sebesar 0,730 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliable tinggi, 0,697 untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan tingkat reliable tinggi dan 0,793 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang digunakan sudah residual berdistribusi normal atau tidak, hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Kreteria pengambilan keputusan :

Jika nilai sig > 0,05 (alpha) maka data penelitian berdistribusi normal

Jika nilai sig < 0,05 (alpha) maka data penelitian berdistribusi tidak normal

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,632	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,182	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,289	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 One-sample Kolmogrov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,632 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,182 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,289 > 0,05$ maka data berasal dari penelitian berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Kreteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai (sig) $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan varial terikat.
2. Jika nilai (sig) $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan varial terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,077	0,05	Sig $>$ alpha	Linear
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,299	0,05	Sig $>$ alpha	Linear

Sumber : Data Diolah tahun 2019

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,077 >$ dari $0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,299 >$ dari $0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	1,319	10	$VIF \leq 10$	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja	1,319	10	$VIF \leq 10$	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 1,319 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X2) = 1,319. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁= Gaya Kepemimpinan

X₂= Lingkungan Kerja

Tabel 4.16

Hasil Regresi Linear Berganda

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	Konstanta	2,972	4,203		0,482
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,315	0,101	0,281	0,003
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,617	0,096	0,577	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta a= 2,972 koefisien b₁= 0,315 dan koefisien b₂= 0,617 sehingga persamaannya :

$$Y = 2,972 + 0,315 (X1) + 0,617 (X2)$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a sebesar 2,972 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Perum Damri Bandar Lampung sebesar 2,972 apabila Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,315 menyatakan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perum DAMRI Bandar Lampung sebesar 0,315.
3. Koefisien regresi untuk X2= 0,617 menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perum DAMRI Bandar Lampung sebesar 0,617.

Table 4.17
Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,756	0,572

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan table 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,756 artinya tingkat hubungan Antara Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square (R²) sebesar 0,572 artinya Bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,572 atau 57,2%. Sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho Ditolak)

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

H_a : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sig (0,003) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

H_a : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji f

Uji f merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah Antara gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

H_0 : Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kriteria :

Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka h_0 ditolak

Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka h_0 diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	F Hitung	F Tabel	Kondisi	Keterangan
1	46,706	3.12	$46,706 > 3.12$	Ho ditolak dan ha diterima

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $46,706 > 3.12$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa atau tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung. Artinya jika Gaya Kepemimpinan pada perusahaan ditangani dengan baik maka Kinerja Karyawan Perum DAMRI akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus menangani gaya kepemimpinan dengan tepat.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Perum DAMRI, artinya jika lingkungan kerja fisik pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan Perum DAMRI akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum DAMRI. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus menangani gaya kepemimpinan yang terjadi agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja fisik yang diterima karyawan, perusahaan sebisa mungkin menciptakan fasilitas yang baik kepada karyawan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum DAMRI Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan, yaitu :

5.2.1 Saran untuk Perum DAMRI Bandar Lampung

1. Berdasarkan penelitian, perusahaan harus mampu menangani dengan tepat Gaya Kepemimpinan yang terjadi agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan pimpinan harus selalu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat.
2. Berdasarkan penelitian, perusahaan sebisa mungkin untuk menciptakan Lingkungan Kerja Fisik yang tempat kerja jauh dari kebisingan dan ukuran ruangan kerja diharapkan diperluas agar karyawan dapat kenyamanan dalam bekerja.
3. Berdasarkan penelitian, perusahaan sebisa mungkin memberikan jangka waktu dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat diselesaikan sesuai target dan diharapkan bagi para karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung selalu menetapkan target dalam bekerja.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Dimasa Yang Akan Datang

1. Diharapkan bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkann penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini.
2. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian, Salemba Empat*. Jakarta
- Anisah Darumeutia. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta)
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang* (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro)
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh Belas*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Meilani Putri Wulan Sari. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan* (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung)
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Purnomo Aji. 2018. *Pengaruh Reward, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2018* (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung)
- Robbins, Stephen. 2009. *Management. edisi 16*. Jakarta : Selemba Empat
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kelima*. Bandung : Rafika Aditama
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IPWI
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Thoha, 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yahya Hidayat. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Reward, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum DAMRI Cabang Lampung* (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung)

LAMPIRAN



INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 A, Labuhan Ratu
Bandar Lampung 35412 Telp : 0721-787214

Bandar Lampung, Maret 2019

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Karyawan/Karyawati Perum DAMRI Bandar Lampung
Di Tempat

Dengan Hormat,

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa sehingga kita selalu berada dalam lindungannya.

Dengan ini saya :

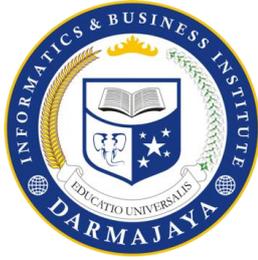
Nama : Reza Andika
NPM : 1512110076
Jurusan : S1 Manajemen IBI Darmajaya

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan Perum DAMRI Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI BANDAR LAMPUNG”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara. Atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

REZA ANDIKA
NPM: 1512110076



INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 A, Labuhan Ratu
Bandar Lampung 35412 Telp : 0721-787214

KUESIONER

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

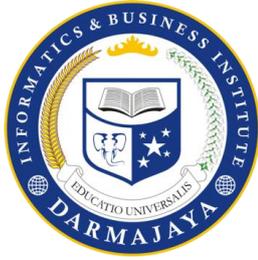
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
A. Sifat						
1	Atasan bersikap tertutup					
2	Atasan selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran					
B. Kebiasaan						
3	Atasan meminta persetujuan karyawan apabila ada masalah penting					
4	Atasan mengajak karyawan rapat secara rutin					
C. Temperamen						
5	Atasan memperlakukan seluruh karyawan dengan sama					
6	Atasan mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan karyawan					
D. Watak						
7	Atasan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta karyawan melakukan tugas dengan baik					
8	Atasan selalu memotivasi untuk bekerja dengan semangat					
E. Kepribadian						
9	Atasan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat					
10	Atasan selalu membiasakan berdoa sebelum bekerja					



INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 A, Labuhan Ratu
Bandar Lampung 35412 Telp : 0721-787214

LINGKUNGAN KERJA (X2)

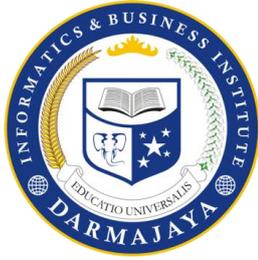
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
A. Penerangan						
1	Pencahayaannya di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pencahayaannya di tempat kerja tidak menyilaukan					
B. Suhu Udara						
3	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat bernafas dengan oksigen yang cukup					
4	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh					
C. Suara Bising						
5	Tempat kerja jauh dari kebisingan					
6	Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
D. Ruang Gerak						
7	Tidak semua orang dapat memasuki ruang kerja karyawan					
8	Ukuran ruangan kerja sangat sempit					
E. Keamanan Kerja						
9	Keamanan di tempat kerja mampu membuat bekerja dengan nyaman					
10	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman					



INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 A, Labuhan Ratu
Bandar Lampung 35412 Telp : 0721-787214

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
A. Kualitas						
1	Dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik					
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal					
B. Kuantitas						
3	Melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan					
4	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
C. Ketepatan Waktu						
5	Mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan					
6	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
D. Efektivitas						
7	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
8	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang tersedia, memerlukan tambahan waktu					
E. Kemandirian						
9	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
10	Selalu menetapkan target dalam bekerja					



INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 A, Labuhan Ratu
Bandar Lampung 35412 Telp : 0721-787214

Lampiran 2

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	Jumlah
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	36
5	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
8	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
9	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
12	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	42
17	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	38
18	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	46
19	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
20	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
21	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	43
22	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
23	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
24	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	43
25	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
27	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
28	3	2	5	5	4	4	4	4	5	5	41
29	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
31	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
34	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
36	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	40
37	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
40	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
41	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	43
42	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	45
43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
46	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
47	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
48	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	42
49	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
50	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
51	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
52	5	4	4	4	2	4	4	4	5	3	39
53	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
54	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
55	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	43

56	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	43
57	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	43
58	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42
59	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
60	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	45
61	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
62	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	39
63	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	45
64	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	40
65	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	41
66	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	40
67	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	43
68	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
69	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	43
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
71	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	40
72	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Jumlah	309	314	305	307	320	313	317	305	324	315	3129

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No.	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	Jumlah
1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	37
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
7	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	34
10	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	43
11	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
12	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	43
13	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
15	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	3	4	3	4	5	3	3	4	5	38
17	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	40
18	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	45
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
20	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	44
21	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
23	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
24	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	43
25	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
26	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
27	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
28	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	30
29	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
31	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	44
32	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	41
33	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
35	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	36
36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
38	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
39	4	4	5	5	5	4	4	2	3	2	38
40	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	42
41	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
42	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	41
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
44	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
45	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
46	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	44
47	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	41
48	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	39
49	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
50	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
51	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	40
52	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	41
53	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	45
54	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
55	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	40

56	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	42
57	5	5	4	4	4	2	4	3	4	3	38
58	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	39
59	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	42
60	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
61	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	38
62	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	40
63	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	38
64	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
65	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	37
66	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	42
67	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	41
68	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
69	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	33
70	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	41
72	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	42
73	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	44
JUMLAH	304	298	306	312	321	308	298	281	305	289	3022

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	Jumlah
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
9	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	27
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	44
13	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
16	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	39
17	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	38
18	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	43
19	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
21	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
22	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
23	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
24	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
28	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	39
29	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	38
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
33	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
35	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	40
36	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
40	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	43
41	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	45
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
45	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
46	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
47	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	42
48	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
49	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
50	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
51	5	4	4	4	2	4	4	4	5	3	39
52	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
53	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
54	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	43
55	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	43

56	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	43
57	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42
58	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
59	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	45
60	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
61	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	39
62	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	45
63	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	40
64	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	41
65	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	40
66	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	43
67	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
68	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	43
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
70	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	40
71	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
JUMLAH	311	315	300	304	306	307	315	301	316	292	3067

Lampiran 3

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia

Respon				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 29 Tahun	7	9.6	9.6	9.6
30 - 39 Tahun	9	12.3	12.3	21.9
Valid 40 - 49 Tahun	25	34.2	34.2	56.2
50 - 59 Tahun	32	43.8	43.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Respon				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	67	91.8	91.8	91.8
Valid Perempuan	6	8.2	8.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

Respon				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	62	84.9	84.9	84.9
Valid D3	6	8.2	8.2	93.2
S1	5	6.8	6.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 6

Hasil Jawaban Responden Lama Bekerja

Respon				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 Tahun	14	19.2	19.2	19.2
6 - 15 Tahun	12	16.4	16.4	35.6
Valid 16 - 25 Tahun	38	52.1	52.1	87.7
>26 Tahun	9	12.3	12.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH	
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 73	.478** .804 73	-.030 .782 73	-.045 .686 73	.049 .289 73	.305** .009 73	.100 .399 73	.064 .590 73	.391** .001 73	.259 .027 73	.471** .000 73
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.478** .000 73	1 .033 73	-.048 .686 73	.126 .289 73	.770** .000 73	.317** .006 73	.037 .754 73	.014 .906 73	.225 .056 73	.541** .000 73	
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.030 .804 73	.033 .782 73	1 .293** 73	.127 .012 73	.135 .285 73	.585** .000 73	.453** .000 73	.081 .495 73	.168 .156 73	.544** .000 73	
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.045 .708 73	-.048 .686 73	.293** .012 73	1 .042 73	.238 .455 73	.089 .037 73	.245 .000 73	.620** .171 73	.162 .188 73	.509** .000 73	
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.049 .679 73	.126 .289 73	.127 .285 73	.238 .042 73	1 .029 73	.256 .002 73	.361** .226 73	.144 .000 73	.479** .009 73	.303** .009 73	.554** .000 73
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.305** .009 73	.770** .000 73	.135 .253 73	.089 .455 73	.256 .029 73	1 .000 73	.482** .494 73	.081 .446 73	-.091 .441 73	.178 .131 73	.590** .000 73
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.100 .399 73	.317** .006 73	.585** .000 73	.245 .037 73	.361** .002 73	.482** .000 73	1 .060 73	.222 .735 73	.040 .003 73	.347** .003 73	.693** .000 73
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.064 .590 73	.037 .754 73	.453** .000 73	.620** .000 73	.144 .226 73	.081 .494 73	.222 .060 73	1 .441 73	.092 .432 73	.093 .432 73	.527** .000 73
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.391** .001 73	.014 .906 73	.081 .495 73	.162 .171 73	.479** .000 73	-.091 .446 73	.040 .735 73	.092 .441 73	1 .065 73	.217 .065 73	.420** .000 73
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.259 .027 73	.225 .056 73	.168 .156 73	.156 .188 73	.303** .009 73	.178 .131 73	.347** .003 73	.093 .432 73	.217 .065 73	1 .000 73	.552** .000 73
JUMLAH	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.471** .000 73	.541** .000 73	.544** .000 73	.509** .000 73	.554** .000 73	.590** .000 73	.693** .000 73	.527** .000 73	.420** .000 73	.552** .000 73	1 .000 73

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

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

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.169	.308*	.026	.383**	.237	.118	.024	.214	.198	.492**
	Sig. (2-tailed)		.154	.008	.826	.001	.043	.321	.842	.069	.092	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P2	Pearson Correlation	.169	1	.145	.185	-.014	-.035	.291	.080	.027	-.019	.335**
	Sig. (2-tailed)	.154		.220	.117	.909	.768	.013	.499	.818	.874	.004
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P3	Pearson Correlation	.308*	.145	1	.103	.148	.276*	.074	-.102	.209	.061	.418**
	Sig. (2-tailed)	.008	.220		.384	.212	.018	.531	.391	.077	.610	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P4	Pearson Correlation	.026	.185	.103	1	.079	.164	.222	.242	.046	-.032	.368**
	Sig. (2-tailed)	.826	.117	.384		.506	.167	.059	.039	.698	.788	.001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P5	Pearson Correlation	.383**	-.014	.148	.079	1	.376**	.296*	-.112	.322**	.255	.505**
	Sig. (2-tailed)	.001	.909	.212	.506		.001	.011	.346	.006	.029	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P6	Pearson Correlation	.237	-.035	.276*	.164	.376**	1	.179	.196	.499**	.560**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.043	.768	.018	.167	.001		.130	.096	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P7	Pearson Correlation	.118	.291*	.074	.222	.296*	.179	1	.094	.049	.071	.461**
	Sig. (2-tailed)	.321	.013	.531	.059	.011	.130		.428	.678	.553	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P8	Pearson Correlation	.024	.080	-.102	.242	-.112	.196	.094	1	.307**	.666**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.842	.499	.391	.039	.346	.096	.428		.008	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P9	Pearson Correlation	.214	.027	.209	.046	.322**	.499**	.049	.307**	1	.614**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.069	.818	.077	.698	.006	.000	.678	.008		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P10	Pearson Correlation	.198	-.019	.061	-.032	.255	.560**	.071	.666**	.614**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.092	.874	.610	.788	.029	.000	.553	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JUMLAH	Pearson Correlation	.492**	.335**	.418**	.368**	.505**	.691**	.461**	.501**	.656**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.432**	.111	.057	.180	.354**	.098	.021	.198	.260	.442**
	Sig. (2-tailed)		.000	.348	.632	.127	.002	.412	.863	.093	.027	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P2	Pearson Correlation	.432**	1	.230	.106	.094	.853**	.376**	.073	.202	.093	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000		.050	.374	.428	.000	.001	.538	.086	.432	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P3	Pearson Correlation	.111	.230	1	.330**	.215	.245	.650**	.456**	.246	.493**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.348	.050		.004	.068	.037	.000	.000	.036	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P4	Pearson Correlation	.057	.106	.330**	1	.452**	.268*	.332**	.559**	.316**	.263	.635**
	Sig. (2-tailed)	.632	.374	.004		.000	.022	.004	.000	.006	.024	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P5	Pearson Correlation	.180	.094	.215	.452**	1	.163	.183	.231	.606**	.263	.570**
	Sig. (2-tailed)	.127	.428	.068	.000		.169	.121	.049	.000	.025	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P6	Pearson Correlation	.354**	.853**	.245	.268*	.163	1	.352**	.079	.164	.068	.563**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.037	.022	.169		.002	.507	.166	.570	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P7	Pearson Correlation	.098	.376**	.650**	.332**	.183	.352**	1	.188	.349**	.281	.648**
	Sig. (2-tailed)	.412	.001	.000	.004	.121	.002		.111	.002	.016	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P8	Pearson Correlation	.021	.073	.456**	.559**	.231	.079	.188	1	.228	.516**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.863	.538	.000	.000	.049	.507	.111		.052	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P9	Pearson Correlation	.198	.202	.246	.316**	.606**	.164	.349**	.228	1	.209	.587**
	Sig. (2-tailed)	.093	.086	.036	.006	.000	.166	.002	.052		.076	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
P10	Pearson Correlation	.260	.093	.493**	.263	.263	.068	.281	.516**	.209	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.027	.432	.000	.024	.025	.570	.016	.000	.076		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JUMLAH	Pearson Correlation	.442**	.548**	.697**	.635**	.570**	.563**	.648**	.593**	.587**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	10

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Lampiran 9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.86	41.40	42.01
	Std. Deviation	3.497	3.673	3.925
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.128	.115
	Positive	.087	.079	.099
	Negative	-.087	-.128	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.747	1.095	.983
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632	.182	.289

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 10

Hasil Uji Linieritas

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X1	Between Groups	(Combined)	577.915	15	38.528	4.135	.000
		Linearity	353.743	1	353.743	37.967	.000
		Deviation from Linearity	224.172	14	16.012	1.719	.077
Within Groups			531.071	57	9.317		
Total			1108.986	72			

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X2	Between Groups	(Combined)	699.290	16	43.706	5.974	.000
		Linearity	567.648	1	567.648	77.590	.000
		Deviation from Linearity	131.642	15	8.776	1.200	.299
Within Groups			409.696	56	7.316		
Total			1108.986	72			

Lampiran 11

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.972	4.203		.707	.482		
	X1	.315	.101	.281	3.125	.003	.758	1.319
	X2	.617	.096	.577	6.425	.000	.758	1.319

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.972	4.203		.707	.482
	X1	.315	.101	.281	3.125	.003
	X2	.617	.096	.577	6.425	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 13

Hasil Uji Koefisien Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.559	2.605

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 14

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.972	4.203		.707	.482
	X1	.315	.101	.281	3.125	.003
	X2	.617	.096	.577	6.425	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 15

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.934	2	316.967	46.706	.000 ^b
	Residual	475.053	70	6.786		
	Total	1108.986	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 16

F tabel dengan Probabilitas 0,05

40	4.09	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.07
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.04
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.02
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.19	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.17	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.01
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95