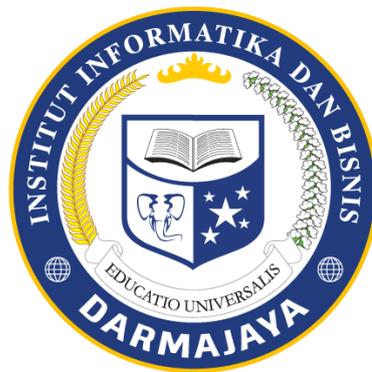


**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TRADA MOTOR  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :  
KADEK CARITA**

**1512110256**

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

**2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TRADA MOTOR  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

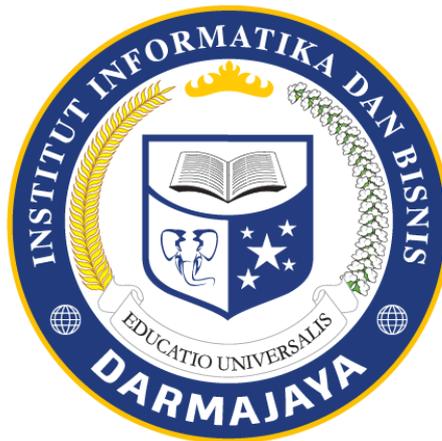
Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

**Disusun Oleh :**

**KADEK CARITA**

**1512110256**



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

**2019**



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali 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, 13 September 2019



**KADEK CARITA**  
**1512110256**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TRADA MOTOR BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **KADEK CARITA**

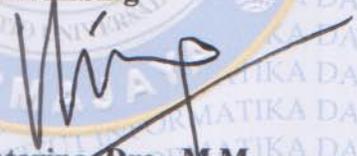
Nomor Pokok Mahasiswa : **1512110256**

Program Studi : **MANAJEMEN**

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

Disetujui Oleh:

Pembimbing

  
**Linda Septarina, Dra., M.M.**

**NIK. 30030603**

Mengetahui,

Ketua Program Studi



**HALAMAN PENGESAHAN**

Pada tanggal 13 September 2019 ruangan F.3.1 jam 07.30 – 09.00 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TRADA MOTOR BANDAR LAMPUNG.**

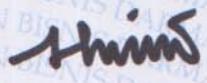
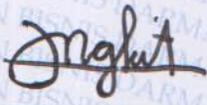
Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **KADEK CARITA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110256**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. <b>Aswin, S.E., M.M.</b>	<b>Penguji I</b>	
2. <b>Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc.</b>	<b>Penguji II</b>	

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya



**Dr. Fauzani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc**  
**NIK. 30040419**

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Kadek Carita  
Tempat, tanggal lahir : Balinuraga, 16 November 1996  
Jenis kelamin : Laki-Laki  
Agama : Hindu  
Alamat rumah : Dusun Banjar Sari Balinuraga  
Kec. Way Panji Lampung selatan Prov.  
Lampung

Nomer telfon : 082280894067  
Email : [Kadekcarita@gmail.com](mailto:Kadekcarita@gmail.com)

Peneliti dilahirkan di desa Balinuraga kabupaten Lampung Selatan tanggal 16 November 1996. Peneliti berasal dari Kabupaten Lampung Selatan. Anak kedua dari Bapak Nyoman Parta dan Ibu Made Melati dan memiliki 1 kakak Laki-Laki. Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti antara lain adalah :

1. SDN 02 Balinuraga dan lulus pada tahun 2009
2. SMP Dharma Bakti dan lulus pada tahun 2012
3. SMAN 1 Kalianda dan lulus pada tahun 2015

Dan pada Tahun 2015, peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Darmajaya Bandar Lampung Jurusan Manajemen dengan jenjang strata satu (S1). Kemudian peneliti melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat dipekon podosari kec. Pringsewu Kab. pringsewu Pada tahun 2018.

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Astungkare  
Karya ini penulis persembahkan kepada :

Kedua orang tua, ayahku nyoman parta dan ibuku made melati  
yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan  
cinta dan kasih sayang  
yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi  
langkahku  
dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di  
setiap langkahku

Untuk Saudara dan Saudari tersayang  
Kakaku Tercinta wayan sugita yang senantiasa selalu memberikan  
doa dan motivasinya.

Untuk keponakanku tersayang  
Putu kharcana

Untuk Sahabat

Nanang Setiawan, Muarief, dan Sesko Pranois Dan untuk semua  
Sahabat baik dalam maupun luar kampus IBI Darmajaya.

## *MOTTO*

*“selalu bekerja keras dan cerdas untuk mendapatkan hasil yang berkelas .”*

*“tidak peduli seberapa sulit masalah yang sedang dihadapi, kerjakan semaksimal mungkin serta selalu hadirkan dan libatkan kejujuran dan juga doa.”*

*“Jika punya cita-cita dan impian yang tinggi, harus berusaha lebih, jangan bermimpi besar jika tak mau usaha dan bekerja lebih besar.*

*-(Kadek Carita)-*

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TRADA MOTOR BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**KADEK CARITA**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pencapaian kinerja Karyawan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, kepemimpinan yang kurang efektif dan terdapat pelanggaran-pelanggaran dalam lingkungan kerja di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. yaitu 35 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Pengujian secara simultan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUMBER TRADA MOTOR BANDAR LAMPUNG**

**By:  
KADEK CARITA**

The problem in this study was the achievement of the employee performance that was not achieved in accordance with company expectations, leadership was less effective and there were violations in the work environment at PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. The objective of the study was to determine the effect the leadership and the work environment on the performance of PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. The method of determining the sample in this study used the *saturated sampling technique*, where the total population in this study was all employees of PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung namely 35 employees. The data analysis method used the multiple linear regression. The hypothesis testing partially used SPSS 21.00 resulting that the leadership and the work environment affected the performance of the employees at PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. The result of the testing indicated that simultaneously the leadership and the work environment affected the employee performance at PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. And it was found a strategic model suitable for improving the employee performance in improving attitude leadership towards the employees and through paying attention to the work environment its support so as to be able to affect the employees performance to achieve the goals set by PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**Keywords: Leadership, Work Environment and Performance**

## **PRAKATA**

Dengan Mengucap OM Awighnam Astu Namo Sidham atas asungkerta wara nugraha ida sang Hyang Widhi (Tuhan Yang Maha Esa) penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IBI DARMAJAYA Bandar Lampung
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IBI DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Informatika and Bisnis Institut DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Linda Septarina, DRA, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan sarannya.
7. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institute Informatika dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
9. Kakak dan adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
10. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.

11. Rekan-rekan angkatan 2015 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu..
12. Seluruh karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung, yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
14. Almamater tercinta IBI Darmajaya.

Bandar Lampung, 13 September 2019

Penulis

**Kadek Carita**  
**1512110256**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL BELAKANG</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>KATA PENGHANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek .....	11
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 .....	12
1.4 Tujuan Penelitian .....	12
1.5 Manfaat Penelitian .....	12
1.5.1 Bagi Perusahaan .....	12
1.5.2 Bagi Karyawan.....	12
1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya .....	12

1.6	Sistematika Penulisan .....	13
1.6.1	Bab I Pendahuluan .....	13
1.6.2	Bab II Landasan Teori.....	13
1.6.3	Bab III Metode Penelitian .....	13
1.6.4	Bab IV Hasil dan Pembahasan.....	14
1.6.5	Bab V Simpulan dan Saran .....	14

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1	Kepemimpinan .....	15
2.1.1	Pengertian Kepemimpinan .....	15
2.1.2	Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi.....	16
2.1.3	Tugas-Tugas kepemimpinan .....	17
2.1.3	Indikator Kepemimpinan .....	17
2.2	Lingkungan Kerja.....	18
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2.2.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	19
2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.3	Kinerja.....	21
2.3.1	Pengertian Kinerja .....	21
2.3.2	Penilaian Kinerja.....	22
2.3.3	Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja.....	23
2.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.3.5	Indikator Kinerja.....	25
2.4	Penelitian Terdahulu .....	26
2.5	Kerangka Pemikiran.....	27
2.6	Hipotesis.....	28

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Sumber Data.....	30
3.2.1	Data Primer .....	30
3.2.2	Data Sekunder .....	31

3.3 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Variabel Penelitian.....	34
3.6 Definisi Operasional variabel .....	35
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	36
3.7.1 Uji validitas .....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	37
3.8.1 Uji Linieritas .....	37
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	38
3.9 Metode Analisis Data.....	38
3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda .....	39
3.10 Pengujian Hipotesis .....	39
3.10.1 Uji t .....	39
3.10.2 Uji F .....	41
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi data.....	42
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.1.2 Karakteristik Masa Kerja Responden .....	43
4.1.1.3 Karakteristik Usia Responden .....	44
4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden .....	44
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	48
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	52
4.3.1 Hasil Uji Linieritas .....	52
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	52

4.4 Hasil Metode Analisis Data .....	53
4.4.1. Regresi Linier Berganda .....	53
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	56
4.5.1 Hasil Uji t .....	56
4.5.2 Hasil Uji F .....	58
4.6 Pembahasan .....	60

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 <b>Simpulan</b> .....	<b>62</b>
5.2 <b>Saran</b> .....	
<b>62</b>	

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor 2018	4
1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor Tahun 2018..	5
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
3.1 Tabel Data Karyawan .....	33
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi .....	37
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2 Masa Kerja Responden .....	43
4.3 Karakteristik Usia Responden.....	44
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1).....	45
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	46
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) .....	47
4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan (X1) .....	48
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2).....	49
4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y).....	50
4.10 Daftar Interpretasi r .....	51
4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
4.12 Hasil Uji Linieritas .....	52
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
4.15 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda .....	54
4.16 Hasil Uji Model Summary .....	56
4.17 Hasil Uji t Kepemimpinan (X1).....	57
4.18 Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X2) .....	58
4.19 Hasil Uji F .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
- Lampiran 3** Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Output uji frekuensi jawaban responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10** Uji t
- Lampiran 11** Uji F
- Lampiran 12** R Tabel
- Lampiran 13** t Tabel
- Lampiran 14** F Tabel

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia Bangun (2012, p.31) mengartikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk bisa dilakukan dalam mencapai tujuan disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, ialah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. seorang karyawan bisa dikatakan berhasil melakukan pekerjaannya, apabila hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.463) Kinerja yaitu hasil upaya kerja yang dicapai seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika. Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) mendefinisikan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan

sumber-sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

PT. Sumber Trada Motor yang beralamatkan JL. Jend Ahmad Yani No.44, Gotong Royong, Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Kawasaki yang memiliki karyawan berjumlah 35 orang. Karyawan di PT. Sumber Trada Motor terbagi menjadi 2 bagian kinerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Sumber Trada Motor bekerja setiap hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Senin sampai Jum'at dimulai pada pukul 08.00 sampai 17.00 WIB, dan hari Sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 14.00 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional bertugas didalam dan diluar lingkungan PT. Sumber Trada Motor bekerja setiap hari Senin sampai hari Minggu untuk pekerja lapangan, namun bagian struktural hanya bekerja mulai hari Senin sampai Sabtu.

Perusahaan PT. Sumber Trada Motor menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. Sumber Trada Motor adalah Tanggung jawab yang diukur dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dimana tanggung jawab karyawan masih kurang karena penyelesaian tugas tidak bisa selesai karena karyawan menunda-nunda pekerjaan. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan diukur dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan bisa diandalkan dimana karyawan masih kedatangan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal. Inisiatif diukur dari kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok pekerjaan dimana karyawan masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien. Mutu pekerjaan diukur dari kuantitas ataupun kualitas hasil kerja

yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya dimana karyawan masih kurang karena karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kerjasama di ukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan yang dicapai bisa lebih baik serta karyawan dapat diandalkan oleh rekan sekerja, dimana kerjasama yang terjadi masih kurang.

PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung rutin melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawannya selama proses kerja, penilaian kerja dilakukan dengan sistem evaluasi kinerja, untuk menilai suatu kinerja pihak perusahaan melakukan dengan mengamati laporan kerja harian dan bulan. Selain itu PT. Sumber Trada Motor. juga melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Salah satu metode yang dapat digunakan *Graphic Rating Scale* sebuah metode penilaian yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk, daftar kompetensi ini diberikan skala 1-5 (dimana 1= buruk dan 5= istimewa) yang dilakukan selama setahun sekali. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan bagian Manajer HRD yang diberikan terhadap karyawannya.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung 2018 :

**Tabel 1.1**  
**Kriteria Penilaian Karyawan PT. Sumber Trada Motor**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	<b>Tanggung jawab</b>	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	<b>Keandalan</b>	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	<b>Inisiatif</b>	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	<b>Mutu</b>	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	<b>Kerjasama</b>	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

*Sumber: PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung tahun 201*

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai aspek penilaian kinerja karyawan, menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan setiap satu tahun dan aspek yang dinilai adalah tanggung jawab, keandalan, inisiatif, mutu dan kerjasama. Penilaian kinerja diatas dapat diperjelas dengan keterangan tentang nilai akhir hasil penilaian dengan huruf mutu A,B,C dan D.

Berikut adalah data penilain kinerja karyawan PT.Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor Tahun 2018**

NO	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		TAHUN		TAHUN	
		2017	2018	2017	2018
1	Tanggung Jawab	83,3	77,8	B	C
2	Keandalan	85,3	83,5	B	B
3	inisiatif	83,4	80,1	B	B
4	Mutu	82,5	79,5	B	C
5	Kerjasama	84,8	81,7	B	B
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>83,86</b>	<b>80,52</b>		

*Sumber: PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung tahun 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu dari tahun 2017 sampai dengan 2018 pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2018 pada indikator Tanggung Jawab dan Mutu masih berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung yaitu ditingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Tanggung jawab pada tahun 2018 mendapatkan skor 77,8% dan Mutu sebesar 79,5% yang disebabkan karena kurangnya kesadaran dalam diri karyawan dan koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam mengartikan informasi, kurangnya pendekatan antar rekan sekerja, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk mengisi beberapa bagian tertentu, banyaknya karyawan yang keluar dan kurangnya dalam perekrutan

karyawan baru. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung karena adanya teguran yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Penilaian target kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung yaitu: bagian Staff SDM, perekapan absensi yang harus satu minggu namun di selesaikan lebih dari satu minggu dan begitupun dengan perekrutan karyawan yang seharusnya dapat dengan tepat waktu dan sesuai dengan kualifikasi akan tetapi kenyataannya bagian staff membutuhkan waktu yang lama dalam mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan. Staff keuangan, seharusnya dapat menyelesaikan rekapitan laporan keuangan yang ditetapkan dalam waktu 1 bulan namun yang terjadi perekapan laporan selalu molor dan lebih dari satu bulan, dan perekapan pembayaran gaji terhadap karyawan dan collector selalu terlambat terhadap perekapan yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Staff marketing seperti penjualan produk yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kurung 1 bulan karyawan harus mampu menjual 10 unit sepeda motor namun karyawan hanya mampu menjual 5-7 motor saja bahkan untuk mencapai target karyawanpun membutuhkan waktu lebih dari 1 bulan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk bagian driver sering melakukan pelanggaran-pelanggaran kerja seperti telatnya datang kerja dan dalam seringnya keterlambatan dalam pengirimannya barang/produk yang telah dijanjikan terhadap konsumen, untuk collector ketepatan waktu dalam penagihan dilakukan pertiga bulan sekali jika konsumen menunggak secara berturut-turut, namun penagihan sering dilakukan lebih dari 3 bulan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh atasan, dan dalam sesekali penagihan hanya mendapatkan 1 sampai 2 konsumen saja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, kepemimpinan, prestasi kerja, budaya organisasi, serta Lingkungan kerja, tapi dalam hal ini peneliti hanya menggunakan faktor kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor penting karena kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan-keputusan yang harus dilakukan didalam suatu organisasi. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, p.213), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangiya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Bangun (2012) Kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan hubungan timbal balik yang selaras dan harmonis dalam menghasilkan tujuan bersama menuju ke level yang lebih tinggi, sesuai dengan keinginan yang akan dicapai. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain terlihat dari kepatuhan dan ketaatan para pengikutnya atas tanggung jawab pekerjaannya. Griffin dalam Minarsih dkk (2016) menyebutkan semakin baik kepemimpinan yang dijalankan di instansi perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi. Pemimpin sebagai orang yang memiliki kekuatan, kompetensi, serta kekuasaan memberikan peranan yang besar bagi keberlangsungan hidup organisasi berkaitan dengan tujuan suatu perusahaan, pemimpin yang dikatakan berhasil melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka sudah seharusnya seorang pemimpin

hendaknya mengetahui kebutuhan, keinginan, dan harapan bawahannya dengan mengamati perilaku karyawan.

Adapun fenomena kepemimpinan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung sebagai berikut; Kurangnya pemberian pengarahan dari pimpinan untuk bawahannya seperti apresiasi atas pencapaian kinerja yang telah dicapai, dan pemberian bonus terhadap karyawan yang berprestasi. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja, sehingga sering terjadi kurangnya informasi yang akurat yang diterima oleh karyawan informasi seperti penyampaian pesan dan informasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawannya, karyawan yang masih sering lalai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan. kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan sehingga membuat karyawan bermalasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bass dan Stogdill dalam Sutrisno (2009, p.214) mengartikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain faktor kepemimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor Lingkungan Kerja. Menurut Kadarisman dalam Bayu dan Sri (2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memdeterminasi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Nitisemito dalam Sunardi dkk (2017) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan maka diperlukan suatu kondisi sekitar lingkungan kerja yang nyaman, aman,

bergairah dan sikap saling terbuka antar karyawan didalamnya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik sehingga berdampak pada sikap loyal pada perusahaan.

Sedarmayanti dalam Susilo (2017) mengartikan “lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok. Jadi lingkungan kerja merupakan hal yang paling diutamakan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja antara lain. Penerangan dapat dilihat dari cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. Penerangan seperti wakna dan lampu. dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. Namun kenyataannya masih kurangnya penerangan dalam tempat bekerja. Suhu udara dilihat dari seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Suhu udara yang dimaksud seperti adanya AC, kipas dan lain-lainnya, namun hal yang terjadi suhu udara ruangan masih dirasakan panas akibat kurangnya pendingin di setiap bagian pekerja.

Suara bising dilihat dari tingkat kepekaan karyawan dalam menjalankan aktifitasnya, namun suara yang bising membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja seperti suara bagian staff yang terlalu dekat dengan bagian mekanik sehingga dalam pengecekan mesin motor yang didominasi motor sport membuat suara yang bising dan membuat kurang nyaman nya dalam bekerja. Penggunaan warna pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja sehingga dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sesuai dengan warna, akan tetapi yang terjadi warna disetiap sudut karyawan sudah mulai memudar, dan membuat karyawan bosan dalam

bekerja dalam ruangan. Ruang gerak yang di perlukan dapat dilihat dari posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya, namun ruang gerak dalam pekerjaan tidak sesuai seperti apa yang diharapkan oleh karyawan seperti tidak adanya loker/lemari tempat menaruh barang-barang pakaian karyawan kurangnya kursi tempat duduk bagi karyawan jika ingin beristirahat sesaat. Kemampuan bekerja dapat dilihat suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan namun dalam hal ini karyawan kurang mampu dalam mengatasi masalah yang terjadi dilapang yang diakibatkan kurangnya hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Nitisemito dalam Mane dkk (2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah jalan jend Ahmad Yani No 44 Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sampai September 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

#### **1.5.1 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.5.2 Bagi Karyawan**

Dapat menjadi masukan dan informasi yang bermanfaat dengan hubungan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

#### **1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut sutrisno (2009, p.213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut sunyoto (2012) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Menurut Suradji dan Martono dalam Sriekaningsih (2017), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Chen & Miller dalam Hafid (2018). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya untuk memiliki tujuan pribadi yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, tentunya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Bella & Maichal Hafid (2018). Para pemimpin organisasi harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku pegawai agar mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Griffin dalam Minarsih dkk (2016). Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan di instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Sallis dalam Indriyanti (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah unsur penting dalam TQM. Kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk

mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian organisasi. Bass dan Stogdill dalam Sutrisno (2009, p.214) mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

### **2.1.2 Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi**

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry dalam Sutrisno (2009, p.219). dapat dikelompokkan jadi empat yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakan
4. Pengendalian

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kanca pengambilan keputusan. Sutrisno (2009, p.219)

### 2.1.3 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Sutrisno (2009, p.228) Tugas-Tugas kepemimpinan cukup banyak antara lain :

1. Sebagai Konselor  
merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Sebagai Instruktur  
Seorang pemimpin pada peringkat manapuni ia berada sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya.
3. Pemimpin Rapat  
Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya.
4. Mengambil Keputusan  
Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin.
5. Mendelegasikan wewenang/ pelimpahan  
Merupakan jiwa dari pembagian tugas.

### 2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Mengacu pada pendapat sunyoto dalam posuma (2013) indikator kepemimpinan antara lain:

1. Pengarahan  
Pimpinan mampu memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Komunikasi  
Komunikasi sebagai cara yang dilakukan pimpinan dalam proses pekerjaan sehingga karyawan mau bekerja.

### 3. Pengambilan keputusan

Pimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada karyawan.

### 4. Motivasi

Pimpinan mampu memberikan bimbingan, dorongan, dan pengawasan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Rumangkit dkk (2017) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana guru melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru dapat mengajar dengan optimal. Menurut Ferawati (2017) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Kadarisman dalam Bayu dan Sri (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memdeterminasii pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Nitisemito dalam Mane dkk (2016)

Lingkungan kerja menurut Saputra dkk (2017) adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Tetapi tidak semua lingkungan

sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak secara akurat dinilai dan di prediksi. Menurut Sedarmayanti dalam Susilo (2017) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.

Jadi berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja secara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang.

### **2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Kartini dkk (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

#### **a. Lingkungan kerja fisik**

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

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain

#### **b. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja. Gaya kepemimpinan demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan. Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manajer, dan karyawan perlu memahami bahwa semua elemen di perusahaan memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Kunci utama dari keberhasilan suatu hubungan yang produktif adalah adanya unsur timbal balik masing-masing pihak sehingga seluruh elemen merasakan manfaatnya atau terpenuhinya kebutuhan dari kedua pihak baik dari pimpinan ke karyawan maupun karyawan ke pimpinan

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Katini dkk (2015) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan karyawan

Hubungan dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Agustina (2013) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *"job performance"* atau *"actual performance"* yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah

hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Edison dkk (2016, p.190). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Hariandja dalam Sutanto dan Patty (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja pegawai? Seorang pegawai dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu

perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Bangun (2012, p.231).

### **2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

Menurut Edison dkk (2016, p.197-198) penilaian kinerja didasarkan beberapa alasan, yaitu :

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan pegawai (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa pegawai telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

### **2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

### **2.3.5 Indikator Kinerja**

Prestasu atau kinerja adalah catatan atau hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama ukuran waktu tertentu. Mangkunegara dalam Roring (2017) hal yang perlu yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan indikator:

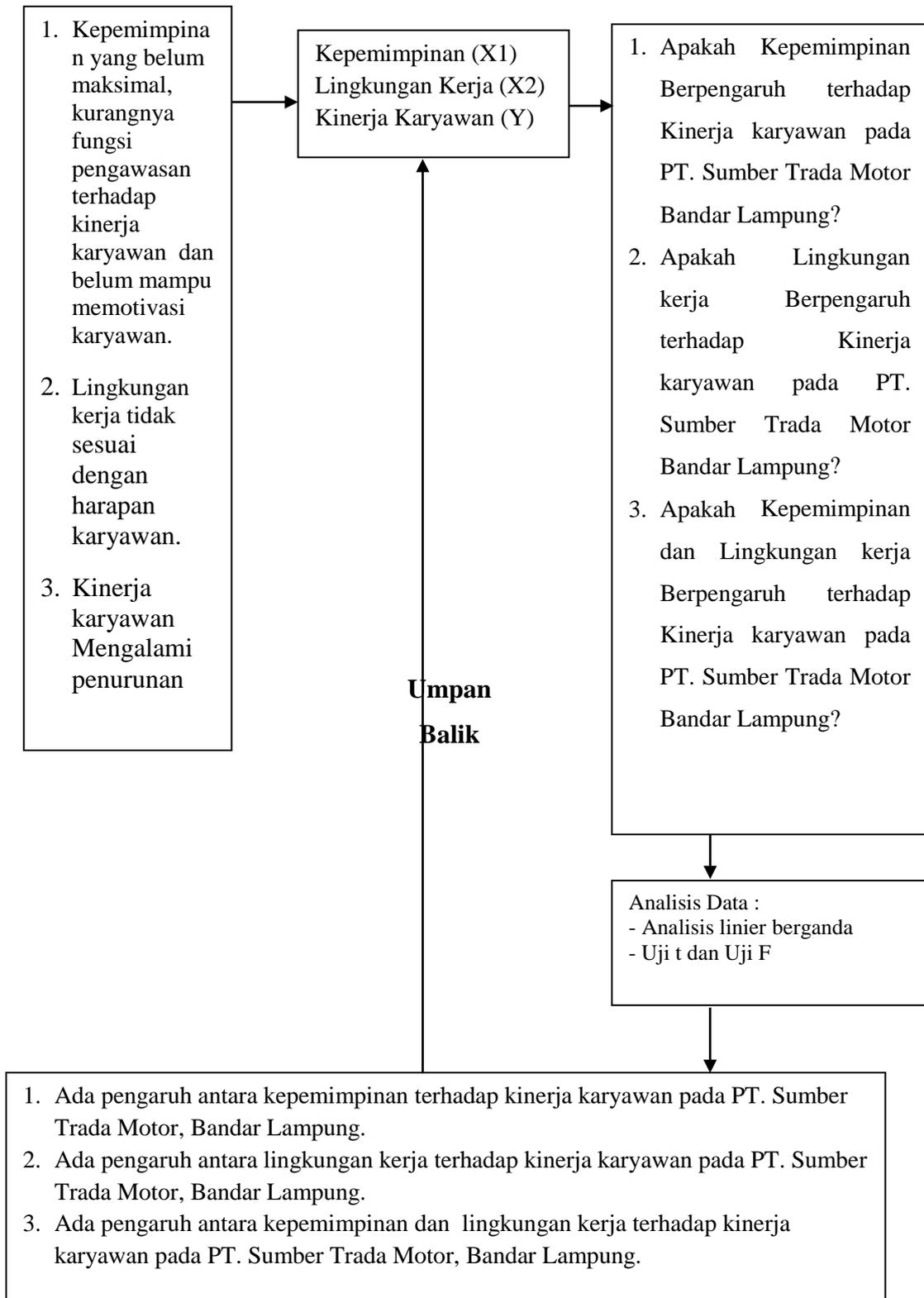
1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang	Minarsih dkk (2016),	Terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang
2.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Dimanado	Lengkong dkk (2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD.Lumintu Ambulu Jember	Sunardi dkk (2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD.Lumintu Ambulu Jember.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	Utami dkk (2017)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono dalam Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah hal yang paling penting dalam mengembangkan kemajuan organisasi. Menurut Anoraga dalam Lengkong dkk (2016) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Menurut Siagian dalam Minarsih dkk (2016) Kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Melayu Hasibun dalam Misnan dkk (2017) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu di uji apakah Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan**

bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh

struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemit dalam Nurtjahjono dkk, (2014) Arida, Nurtjahjono dkk, (2014) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Sedangkan menurut Ahyari dalam Ferawai (2017) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Oleh karena itu perlu di uji apakah Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja karyawan**

Hubungan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu Begitu juga bila pemimpin dibahas menggunakan kaca mata ideologi kapitalis akan sangat berbeda dengan sosialis. Brahmasari & Suprayetno dalam Cahyadi (2019) (Mariam, dalam Cahyadi (2019) Kepemimpinan, istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen, sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan. manajemen menangani banyak kegiatan dalam organisasi. Menurut Armstrong dalam Cahyadi (2019) Lingkungan kerja terdiri dari system kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan *manajer* mereka dan rekan kerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan**

## **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 pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data asli yang dikumpul sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### 3.2.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari instansi terkait. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan. Adapun jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang kriteria penilaian kinerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan divisi (HRD) pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah karyawan yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian, informasi terkait dengan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan data penilaian Kinerja.

b. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono: 2016, p.142). Pengukuran teknik ini menggunakan skala likert. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian

ini yang dimaksud responden adalah karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan beserta jawaban.

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**Tabel 3.1****Tabel Data Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Manajer Pemasaran	1
2	Staff Marketing	3
3	Sales	9
4	Driver	3
5	Manajer Sdm	1
7	Staf Sdm	3
7	Manajer Keuangan	1
8	Staff Administrasi	4
9	Staff Keuangan	4
10	Collector	2
11	Security	2
12	Office	2
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>

*Sumber : PT. Sumber Trada Motor 2019*

### **3.4.2 Sampel**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 35 karyawan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Amirullah (2015, p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
- b. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Defenisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (Variabel) menurut Amirullah (2015, p.181) .Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	Sunyanto (2012) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.	Kepemimpinan dalam penelitian ini kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan.	1. Pengarahan 2. Komunikasi 3. pengambilan keputusan 4. Motivasi  (Posuma 2013)	<b>Interval</b>
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Menurut Sedarmayanti dalam Ika dan Heru (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.	Lingkungan Kerja dalam penelitian ini merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah di bebankan.	a. Penerangan b. Suhu Udara c. Suara Bising d. Penggunaan Warna e. Ruang Gerang f. Kemampuan Bekerja g. hubungan antar karyawan  Kartini Dkk (2015)	<b>Interval</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Menurut Mangkunegara dalam Agustina (2013) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama karyawan bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada perusahaan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.	a. Tanggung Jawab b. Keandalan c. Inisiatif d. Mutu Pekerjaan e. Kerja Sama  Roring (2017)	<b>Interval</b>

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014, p.192), Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha$  sebesar 0,05.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka instrumen valid.  
Bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig)  $< \alpha$  maka instrumen valid.  
Bila probabilitas (sig)  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014, p.192) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang

merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada IV responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 (*Statistical Program and Service Solution*).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 3.3**

**Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2009, p.203)*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho: model regresi berbentuk linier.  
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah

dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk rumusan masalah.

### 3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

e<sub>t</sub> = Error Term

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

## 3.10 Pengujian Hipotesis

### 3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter ).

### 1. Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Ha : Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

### 3.10.2 Uji F

Uji F dikenal 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 Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung..

Ho : Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung..

Ha : Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Trada Motor 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  $db_1 = k-1$  dan  $db_2 = n-k$ .
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai  $\alpha$  (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 uji hipotesis.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Jumlah karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Agustus 2019, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 35 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan usia.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung berjumlah 35 orang.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	74,3%
Perempuan	9	25,7%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 26 orang atau (74,3%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau (25,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
1 - 3 Tahun	9	25,7%
4 - 7 Tahun	22	62,9%
8 - 11 Tahun	4	11,4%
Total	35	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan masa kerja 1-3 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang (25,7%) dan masa kerja di atas 4 - 7 tahun memiliki frekuensi sebanyak 22 orang (62,9%). Dan dengan masa kerja 8 - 11 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang (11,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja di antara 4 - 7 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Usia Responden

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	23	65,7%
2	31 – 40	10	28,6%
3	41 – 50	2	5,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan usia antara 20 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 23 orang (65,7%) dan usia di atas 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 orang (28,6%). Dan dengan usia 41 - 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang (5,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia di antara 20 - 30 tahun.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahan	16	45,7	6	17,1	5	14,3	7	20,9	1	2,9
2	Pimpinan melakukan perintah langsung kepada karyawannya	9	25,7	13	37,1	11	31,4	2	5,7	0	0
3	Pimpinan selalu dapat diajak bicara tentang kendala pekerjaan	6	17,1	15	42,9	4	11,4	9	25,7	1	2,9
4	Pimpinan menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman	12	34,3	10	28,6	9	25,7	4	11,4	0	0,0
5	Terjalannya komunikasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dalam pekerjaan	9	25,7	12	34,3	10	28,6	4	11,4	0	0,0
6	Pimpinan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan setiap diadakannya rapat kerja atau program	13	37,1	10	28,6	8	22,9	4	11,4	0	0
7	Pimpinan mengambil keputusan secara musyawarah berdasarkan keputusan bersama	9	25,7	9	25,7	13	37,1	4	11,4	0	0
8	Pimpinan memberikan peluang atau kebebasan kepada para karyawan untuk mengembangkan potensi diri	10	28,6	12	34,3	9	25,7	4	11,4	0	0
9	Pimpinan ikut serta dalam mengawasi pekerjaan karyawannya	9	25,7	14	40,0	8	22,9	2	5,7	2	5,7
10	Pimpinan selalu memberikan semangat bila target kegiatan/program saya tercapai	7	20,0	12	34,3	12	34,3	2	5,7	2	5,7

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu pimpinan memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahan, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3 yaitu pimpinan selalu dapat diajak bicara tentang kendala pekerjaan, sebanyak 9 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Cahaya listrik yang ada diruangan sudah memadai dan sangat membantu penglihatan dalam melakukan pekerjaan	11	31,4	13	37,1	9	25,7	1	2,9	1	2,9
2	Adanya alat pengatur suhu udara (AC) dan kipas angin diruangan tempat bekerja	9	25,7	14	40,0	10	28,6	2	5,7	0	0
3	Alat pendingin udara ditempat kerja sudah merata diseluruh ruangan perusahaan	10	28,6	13	37,1	9	25,7	3	8,6	0	0
4	Ketenangan ruangan kerja membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja	14	40,0	11	31,4	5	14,3	5	14,3	0	0
5	Warna disetiap sudut ruangan memberikan perasaan senang pada karyawan	9	25,7	13	37,1	9	25,7	4	11,4	0	0
6	Warna pada ruangan mencirikan pada profile perusahaan	12	34,3	13	37,1	3	8,6	7	20,0	0	0
7	Fasilitas yang di sediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan	9	25,7	12	34,3	7	20,0	7	20,0	0	0
8	Ruangan kerja karyawan berisi keperluan - keperluan pekerjaan	13	37,1	12	34,3	5	14,3	5	14,3	0	0
9	Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu tetap waktu	8	22,9	13	37,1	8	22,9	6	17,1	0	0
10	Hubungan karyawan dengan atasan selalu berkomunikasi dengan baik	7	20,0	14	40	7	20,0	7	20,0	0	0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu ketenangan ruangan kerja membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja, sebanyak 14 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Hubungan karyawan dengan atasan selalu berkomunikasi dengan baik, sebanyak 7 orang.

**Tabel 4.6****Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karayanan (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	9	25,7	9	25,7	12	34,3	5	14,3	0	0
2	Waktu kerja digunakan secara efisien	7	20,0	12	34,3	12	34,3	4	11,4	0	0
3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	9	25,7	11	31,4	7	20,0	8	22,9	0	0
4	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	12	34,3	9	25,7	9	25,7	5	14,3	0	0
5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	10	28,6	13	37,1	9	25,7	3	8,6	0	0
6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	12	34,3	9	25,7	6	17,1	8	22,9	0	0
7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	9	25,7	13	37,1	6	17,1	7	20,0	0	0
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	12	34,3	12	34,3	7	20,0	4	11,4	0	0
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	9	25,7	12	34,3	6	17,1	8	22,9	0	0
10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	9	25,7	12	34,3	7	20,0	6	17,1	1	2,9

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 12 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 9 yaitu Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 8 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,786	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,833	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,766	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,736	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,802	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,894	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,834	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,771	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,801	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,744	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,894 dan paling rendah 0,736. Dengan demikian seluruh item Kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,733	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,921	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,656	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,752	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,856	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,642	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,878	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,894	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,841	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,687	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,921 dan paling rendah 0,642. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,763	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,845	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,682	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,752	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,956	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,740	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,985	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,956	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,879	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,741	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,956 dan paling rendah 0,682. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Daftar Interpretasi r**

<b>Koefisien <i>r</i></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha chronbach</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Kepemimpinan	0,770	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja	0,775	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,779	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,770 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,775 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,779 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0,372	0,05	Sig>Alpha	Linier
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,524	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,372 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,524 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji

multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,966	1,036	Bebas gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,966	1,036	Bebas gejala multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,649	0,421

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,649 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 42,1% sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Constant (Y)	2,062
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,452
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,475

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja
et	= Error Trem/ unsur kesalahan

$$Y = 2,062 + 0,452 (X_1) + 0,475 (X_2), \text{ artinya:}$$

**1. Koefisien konstanta (Y)**

Variabel kinerja karyawan sebesar 2,062 satu-satuan jika variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

**2. Koefisien regresi X<sub>1</sub>**

Jika jumlah Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,452 satu satuan.

**3. Koefisien regresi X<sub>2</sub>**

Jika jumlah Lingkungan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,475 satu satuan.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	0,649 <sup>a</sup>	0,421

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,857 artinya variabel Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Ha : Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

#### **Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji t Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	3,222	2,034	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 35 - 2 = 33$ ), sehingga diperoleh t<sub>Tabel</sub> sebesar 2,034

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian t<sub>hitung</sub> 3,222 > t<sub>tabel</sub> 2,034 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis I : Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.**

**2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**Lingkungn Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak

Jika nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> maka Ho diterima

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X2)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Alpha	Simpulan
Lingkungan Kerja (X2)	3,404	2,034	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2019*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 35 - 2 = 33$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,034.

Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung}$  3,404 >  $t_{tabel}$  2,034 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis II : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.**

#### 4.5.2 Hasil Uji F ( $X_1X_2Y$ )

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Ha = Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

**Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	11,590	3,29	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber : Hasil Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,590 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $35-3=32$ ) adalah 3,29. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11,590 > 3,29$  Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis III : Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.**

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Ketika PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung mampu menerapkan kepemimpinan terhadap karyawannya dengan lebih proaktif dalam mengarahkan dan mengendalikan para karyawannya atau pemimpin bisa menjadi tauladan bagi bawahannya dan terus mendorong karyawannya untuk lebih optimal dalam bekerja, maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja. Menurut Chen & Miller dalam Hafid (2018), Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya untuk memiliki tujuan pribadi yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, tentunya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan minarsih dkk (2016) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Ketika PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti memberikan kenyamanan diruang kerja, memberikan rasa aman serta hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja sehingga akan terciptanya suasana yang menyenangkan. Oleh sebab itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Kadarisman dalam Bayu dan Sri (2017), mengartikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mendeterminasi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan Minarsih dkk (2016) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa dengan menerapkan Kepemimpinan yang bisa mengarahkan karyawannya menjadi lebih baik dan produktif dan secara bersama dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif, aman dan nyaman dalam suasana kerja yang menyenangkan dalam satu organisasi atau perusahaan akan menciptakan semangat kerja pada diri karyawan serta berdampak pada peningkatan hasil kerja yang dicapai. Menurut sutrisno (2009, p.213) , kepemimpinan yaitu suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Nitisemito dalam Mane dkk (2016) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkong dkk (2016), menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarsih dkk (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunardi dkk (2017), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung sebagai berikut :

- a. Sikap kepemimpinan terhadap karyawan seharusnya mampu mengatasi permasalahan yang dalam perusahaan dan pimpinan bisa menjaga komunikasi yang baik dengan karyawannya. Maka dari itu peneliti menganjurkan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Untuk lebih memperhatikan pimpinan mengambil keputusan secara sepihak tanpa ada komunikasi terlebih dahulu kepada para bawahannya. Dengan mengevaluasi sistem kerja pimpinan dalam mengambil keputusan dapat melibatkan karyawan dan menjaga komunikasi dengan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja

karyawan terhadap perusahaan dan karyawan akan lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan olehatasan terhadap bawahan

- b. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam melaksanakan kinerja setiap karyawan oleh sebab itu. Saran yang diberikan peneliti terhadap perusahaan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Perusahaan harus lebih memperhatikan ruang gerak yang terlalu kecil membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Dengan adanya ruang gerak yang terbatas dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak produktif, perusahaan perlu membenahi fasilitas kerja karyawan guna meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan dengan ruangan kerja yang nyaman akan berakibat hasil positif terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pun terhadap perusahaan.
- c. Karyawan perusahaan PT. Sumber Trada motor Bandar Lampung, sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan di perusahaan, mulai dari perencanaan hingga realisasi tugas saran yang diberikan peneliti terhadap perusahaan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai tentu nya membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya masing-masing sehingga dampak terhadap perusahaan pun akan akan positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative.
- Agustina Ritawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonnomi Dan Manajemen. Vol. 9. No.1.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Rumangkit Stefanus, Bella Shandy. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Ptri Lampung. Prosiding ISSN: 2598-0246
- Edison, E., Anwar ,Y. & Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hafid Haerudin. 2018, Pengaruh Kopetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2.
- Indriyati Retno 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Mutu (studi Pada AKPELNI Semarang). Vol. 33 No. 1.
- Katini Amelia Dan A\_Aji Tri Budianto 2015, Pengaruh Lingkungann Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Pesero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1.
- Lengkong Victor P.K, Jalita Caroline Inaray Dan Olivia S. Nelwa. 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume. 16 No 02.
- Misnan, Febriawam Ardi Nugroho Dan Marsono. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Devisi Semm Area Ngawi. Jurnal Bidang Ilmu Ekonomi Vol.12 No 2.
- Minarsih Maria Magdalena, Arie Puspita Wardhani Dan Leonardo Budi Hasiolan. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang). Journal Of Management Vol. 2 No.2

Mane Arifudin, Neneng Indrasasti Dan Thamrin Abduh. 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya Kabupaten Bulukumba. Vol 2, No. 009.

Nurtjahjono Gunawan Eko, Aldo Herlambang Gardjito Dan Mochammad Al Musadieq. 2014, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Padaa Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1.

Posuma. O Christilia. 2013, Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ratumbysang Manado. Journal EMBA Vol. 1 No.4.

Patty Ferdian Mario dan Sutanto Eddy Madiono. 2014. Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Amita Baea Sejahtera. Journal of Business and Banking. Vol. 4. No. 1.

Sujarweni V.W. 2015. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Susilo Heru, IkaRosita Ningrum. 2017, Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangkit Paiton). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No. 1.

Sunardi, Elok Faiqotul jannah Dan Diana Sulianti K. Tobing. 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motiasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akutansi, 2017, Volume IV

Sri Langgeng Ratnasari Dan Bayu Dimas Wicaksono. 2017. Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub-Divre Kota Batam. Jurnal Borneo Administrator/Volume 13/No.

Sriekaningsih Ana. 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Keuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. Jurnal Borneo Administrator/Volume 13/No. 1

Utami,Hamidah Nayati Ferry Moulana dan Bambang Swasto Sunuharyo .2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk

Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Jurnal Administrasi  
Bisnis.Vol.44

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015.  
Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik  
Edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

**Lampiran 1**  
**Kuesioner penelitian**

**Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana S1 IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen SDM Tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung”**. Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan saudara/i untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrument 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. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

KADEK CARITA  
1512110256

## KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TRADA MOTOR BANDAR LAMPUNG**

Petunjuk pengisian daftar pertanyaan :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua, jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan peneliti.

#### **I. Kriteria Penelitian**

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
CS = Cukup Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

#### **II. Identitas Responden**

1. Nama Responden : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Usia :  20 – 30 Tahun  31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun
4. Masa Kerja :  1 – 3 Tahun  4 – 7 Tahun  
 8 – 11 Tahun







## Lampiran 2

### Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

#### 1. Kepemimpinan

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	TOTAL_X1
1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	46
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	27
5	3	3	3	4	3	4	4	5	1	3	33
6	4	4	5	4	3	3	3	3	4	1	34
7	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
8	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1	20
9	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	39
10	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
11	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	33
12	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	26
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	31
15	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
16	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
17	3	3	2	5	4	2	3	4	3	3	32
18	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5	43
19	2	5	3	3	2	5	2	3	4	4	33
20	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	38
21	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	35
22	5	4	4	4	5	4	4	2	5	2	39
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
25	5	3	4	4	3	5	3	3	2	3	35
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
27	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	24
28	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38
29	2	3	4	3	3	5	3	3	4	4	34
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	38
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	35
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
35	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	35

## 2. Lingkungan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
1	4	4	5	5	5	2	3	5	4	3	40
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
3	4	3	4	3	3	5	3	3	2	5	35
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	42
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
7	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	34
8	5	4	3	3	2	4	4	4	3	2	34
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
10	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
12	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	32
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
14	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
15	3	3	3	5	3	5	2	5	3	3	35
16	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40
17	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	34
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
21	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	23
22	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	25
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
24	5	3	3	2	3	4	3	3	5	4	35
25	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	25
26	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	41
27	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
28	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	32
29	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
31	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
32	5	5	4	5	3	5	4	2	3	4	40
33	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	42
34	5	4	5	5	4	2	2	4	2	2	35
35	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	43

### 3. Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
1	3	3	2	5	4	2	3	4	4	3	33
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	5	31
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
6	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	33
8	5	4	2	3	3	3	3	3	2	1	29
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	23
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
14	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	32
15	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2	28
18	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	43
19	2	2	3	3	5	3	4	4	5	3	34
20	2	2	5	4	5	5	3	4	2	4	36
21	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	34
22	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	43
23	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	44
24	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
25	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	30
26	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
27	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	25
28	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	41
29	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	34
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
33	3	3	3	5	3	5	2	5	3	3	35
34	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40
35	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	35

### Lampiran 3

#### Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden

**Jenis\_Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	26	74,3	74,3	74,3
Valid Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Masa\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 3	9	25,7	25,7	25,7
Valid 4 - 7	22	62,9	62,9	88,6
8 - 11	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30	23	65,7	65,7	65,7
Valid 31 - 40	10	28,6	28,6	94,3
41 - 50	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

### Lampiran 4

#### Output uji frekuensi jawaban responden

#### Kepemimpinan

**X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	7	20,0	20,0	22,9
Valid 3	5	14,3	14,3	37,1
4	6	17,1	17,1	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,7	5,7	5,7
3	11	31,4	31,4	37,1
Valid 4	13	37,1	37,1	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	9	25,7	25,7	28,6
Valid 3	4	11,4	11,4	40,0
4	15	42,9	42,9	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	9	25,7	25,7	37,1
Valid 4	10	28,6	28,6	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	10	28,6	28,6	40,0
Valid 4	12	34,3	34,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	8	22,9	22,9	34,3
Valid 4	10	28,6	28,6	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	13	37,1	37,1	48,6
Valid 4	9	25,7	25,7	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	9	25,7	25,7	37,1
Valid 4	12	34,3	34,3	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	2	5,7	5,7	11,4
Valid 3	8	22,9	22,9	34,3
4	14	40,0	40,0	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	2	5,7	5,7	11,4
Valid 3	12	34,3	34,3	45,7
4	12	34,3	34,3	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Lingkungan Kerja****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	1	2,9	2,9	5,7
Valid 3	9	25,7	25,7	31,4
4	13	37,1	37,1	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,7	5,7	5,7
3	10	28,6	28,6	34,3
Valid 4	14	40,0	40,0	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	9	25,7	25,7	34,3
Valid 4	13	37,1	37,1	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,3	14,3	14,3
3	5	14,3	14,3	28,6
Valid 4	11	31,4	31,4	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	9	25,7	25,7	37,1
Valid 4	13	37,1	37,1	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	20,0	20,0	20,0
3	3	8,6	8,6	28,6
Valid 4	13	37,1	37,1	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	20,0	20,0	20,0
3	7	20,0	20,0	40,0
Valid 4	12	34,3	34,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,3	14,3	14,3
3	5	14,3	14,3	28,6
Valid 4	12	34,3	34,3	62,9
5	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,1	17,1	17,1
3	8	22,9	22,9	40,0
Valid 4	13	37,1	37,1	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	20,0	20,0	20,0
3	7	20,0	20,0	40,0
Valid 4	14	40,0	40,0	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,3	14,3	14,3
3	12	34,3	34,3	48,6
Valid 4	9	25,7	25,7	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	12	34,3	34,3	45,7
Valid 4	12	34,3	34,3	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	22,9	22,9	22,9
3	7	20,0	20,0	42,9
Valid 4	11	31,4	31,4	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,3	14,3	14,3
3	9	25,7	25,7	40,0
Valid 4	9	25,7	25,7	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	9	25,7	25,7	34,3
Valid 4	13	37,1	37,1	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	22,9	22,9	22,9
3	6	17,1	17,1	40,0
Valid 4	9	25,7	25,7	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	20,0	20,0	20,0
3	6	17,1	17,1	37,1
Valid 4	13	37,1	37,1	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	7	20,0	20,0	31,4
Valid 4	12	34,3	34,3	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	22,9	22,9	22,9
3	6	17,1	17,1	40,0
Valid 4	12	34,3	34,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	6	17,1	17,1	20,0
Valid 3	7	20,0	20,0	40,0
4	12	34,3	34,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

## Lampiran 5

### Hasil Output Uji Validitas

### Kepemimpinan

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,557	,595	,473	,422	,634*	,606	,557	,672	,624	,786**
	Sig. (2-tailed)		,094	,070	,168	,225	,049	,063	,094	,033	,054	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	,557	1	,714*	,610	,916**	,627	,554	,571	,775**	,456	,833**
	Sig. (2-tailed)	,094		,020	,061	,000	,052	,097	,084	,008	,185	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	,595	,714*	1	,582	,501	,610	,622	,469	,718*	,218	,766**
	Sig. (2-tailed)	,070	,020		,077	,140	,061	,055	,172	,019	,546	,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	,473	,610	,582	1	,535	,843**	,408	,455	,521	,425	,736*
	Sig. (2-tailed)	,168	,061	,077		,111	,002	,242	,187	,123	,221	,015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	,422	,916**	,501	,535	1	,652*	,627	,668*	,645	,635	,802**
	Sig. (2-tailed)	,225	,000	,140	,111		,041	,052	,035	,044	,049	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	,634*	,627	,610	,843**	,652*	1	,797**	,683*	,588	,680*	,894**
	Sig. (2-tailed)	,049	,052	,061	,002	,041		,006	,029	,074	,031	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	,606	,554	,622	,408	,627	,797**	1	,714*	,569	,736*	,834**
	Sig. (2-tailed)	,063	,097	,055	,242	,052	,006		,020	,086	,015	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X8	Pearson Correlation	,557	,571	,469	,455	,668*	,683*	,714*	1	,377	,737*	,771**
	Sig. (2-tailed)	,094	,084	,172	,187	,035	,029	,020		,283	,015	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X9	Pearson Correlation	,672	,775**	,718*	,521	,645	,588	,569	,377	1	,445	,801**
	Sig. (2-tailed)	,033	,008	,019	,123	,044	,074	,086	,283		,198	,005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X10	Pearson Correlation	,624	,456	,218	,425	,635	,680*	,736*	,737*	,445	1	,744*
	Sig. (2-tailed)	,054	,185	,546	,221	,049	,031	,015	,015	,198		,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL_X	Pearson Correlation	,786**	,833**	,766**	,736*	,802**	,894**	,834**	,771**	,801**	,744*	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,003	,010	,015	,005	,000	,003	,009	,005	,014	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

## Lingkungan Kerja

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,800**	,257	,324	,421	,605	,705*	,709*	,525	,353	,733*
	Sig. (2-tailed)		,005	,473	,361	,226	,064	,023	,022	,119	,317	,016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,800**	1	,424	,554	,742*	,571	,907**	,888**	,866**	,478	,921**
	Sig. (2-tailed)	,005		,222	,097	,014	,085	,000	,001	,001	,162	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	,257	,424	1	,778**	,636*	,186	,333	,530	,557	,490	,656*
	Sig. (2-tailed)	,473	,222		,008	,048	,608	,347	,115	,094	,150	,040
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	,324	,554	,778**	1	,818**	,144	,506	,789**	,660*	,414	,752*
	Sig. (2-tailed)	,361	,097	,008		,004	,691	,135	,007	,038	,234	,012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,421	,742*	,636*	,818**	1	,287	,616	,838**	,793**	,606	,856**
	Sig. (2-tailed)	,226	,014	,048	,004		,421	,058	,002	,006	,063	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,605	,571	,186	,144	,287	1	,763*	,374	,310	,747*	,642*
	Sig. (2-tailed)	,064	,085	,608	,691	,421		,010	,287	,383	,013	,046
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	,705*	,907**	,333	,506	,616	,763*	1	,789**	,763*	,523	,878**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,347	,135	,058	,010		,007	,010	,121	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	,709*	,888**	,530	,789**	,838**	,374	,789**	1	,768**	,374	,894**
	Sig. (2-tailed)	,022	,001	,115	,007	,002	,287	,007		,010	,287	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.9	Pearson Correlation	,525	,866**	,557	,660*	,793**	,310	,763*	,768**	1	,382	,841**
	Sig. (2-tailed)	,119	,001	,094	,038	,006	,383	,010	,010		,275	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.10	Pearson Correlation	,353	,478	,490	,414	,606	,747*	,523	,374	,382	1	,687*
	Sig. (2-tailed)	,317	,162	,150	,234	,063	,013	,121	,287	,275		,028
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,733*	,921**	,656*	,752*	,856**	,642*	,878**	,894**	,841**	,687*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,040	,012	,002	,046	,001	,000	,002	,028	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

## Kinerja Karyawan

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,908**	,356	,507	,710*	,581	,797**	,710*	,538	,285	,763*
	Sig. (2-tailed)		,000	,312	,135	,021	,078	,006	,021	,109	,425	,010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,908**	1	,404	,564	,785**	,642*	,847**	,785**	,679*	,451	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,247	,090	,007	,045	,002	,007	,031	,191	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	,356	,404	1	,278	,538	,440	,648*	,538	,737*	,463	,682*
	Sig. (2-tailed)	,312	,247		,437	,109	,203	,043	,109	,015	,177	,030
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	,507	,564	,278	1	,877**	,313	,703*	,877**	,758*	,503	,752*
	Sig. (2-tailed)	,135	,090	,437		,001	,378	,023	,001	,011	,138	,012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,710*	,785**	,538	,877**	1	,616	,946**	1,000**	,852**	,677*	,956**
	Sig. (2-tailed)	,021	,007	,109	,001		,058	,000	,000	,002	,032	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	,581	,642*	,440	,313	,616	1	,774**	,616	,390	,838**	,740*
	Sig. (2-tailed)	,078	,045	,203	,378	,058		,009	,058	,265	,002	,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	,797**	,847**	,648*	,703*	,946**	,774**	1	,946**	,809**	,716*	,985**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,043	,023	,000	,009		,000	,005	,020	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y8	Pearson Correlation	,710*	,785**	,538	,877**	1,000**	,616	,946**	1	,852**	,677*	,956**
	Sig. (2-tailed)	,021	,007	,109	,001	,000	,058	,000		,002	,032	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y9	Pearson Correlation	,538	,679*	,737*	,758*	,852**	,390	,809**	,852**	1	,579	,879**
	Sig. (2-tailed)	,109	,031	,015	,011	,002	,265	,005	,002		,080	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y10	Pearson Correlation	,285	,451	,463	,503	,677*	,838**	,716*	,677*	,579	1	,741*
	Sig. (2-tailed)	,425	,191	,177	,138	,032	,002	,020	,032	,080		,014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,763*	,845**	,682*	,752*	,956**	,740*	,985**	,956**	,879**	,741*	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,030	,012	,000	,014	,000	,000	,001	,014	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

## Lampiran 6

### Hasil Output Uji Realibilitas

#### Kepemimpinan (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	11

#### Lingkungan Kerja (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	11

## Kinerja (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	11

## Lampiran 7

### Output Persyaratan Analisis Data

#### Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y*TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	1601,969	19	84,314	1,728	,143
		Linearity	558,377	1	558,377	11,443	,004
		Deviation from Linearity	1043,592	18	57,977	1,188	,372
	Within Groups	731,917	15	48,794			
Total			2333,886	34			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y*TOTAL_X2	Between Groups	(Combined)	1375,669	16	85,979	1,615	,163
		Linearity	606,626	1	606,626	11,395	,003
		Deviation from Linearity	769,043	15	51,270	,963	,524
	Within Groups	958,217	18	53,234			
Total			2333,886	34			

## Lampiran 8

### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,062	7,338		,281	,780		
	TOTAL_X	,452	,152	,409	2,985	,005	,966	1,036
	TOTAL_X2	,475	,150	,434	3,170	,003	,966	1,036

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran 9

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,385	6,498

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X

## Lampiran 10

### Uji-T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,806	6,407		2,623	,013		
	TOTAL_X	,541	,168	,489	3,222	,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,819	6,357		2,488	,018		
	TOTAL_X2	,558	,164	,510	3,404	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran 11

### Uji -F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,626	1	606,626	11,590	,002 <sup>b</sup>
	Residual	1727,260	33	52,341		
	Total	2333,886	34			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2

Lampiran 12

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5490	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

## Lampiran 13

### T tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226

57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

**Lampiran 14 F tabel**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78