

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG TANJUNG SELOR**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**ARWANSYAH
202141023**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TANJUNG SELOR

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang
Tanjung Selor

Nama Mahasiswa : Arwansyah

NPM : 202141023

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi

Pembimbing



Ika Niswatin Budiarti, S.Psi. M.M

NIDN. 11.080189.03

Penguji 1



Dedik Wirvawan, S.T. M.M
NIDN: 11.191179.01

Penguji 2



Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN: 11.050573.02

Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN: 11.050573.02

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wirvawan, S.T. M.M
NIDN: 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG TANJUNG SELOR**

Yang disusun oleh Arwansyah, NPM 202141011 Telah disetujui dan dipertahankan
di depan dewan penguji pada tanggal 10 Juli 2025

TIM PENGUJI

Pembimbing : Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M

NIDN : 11.080189.03

Penguji 1 : Dedik Wiryawan, S.T., M.M

NIDN : 11.191179.01

Penguji 2 : Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak

NIDN: 11.050573.02



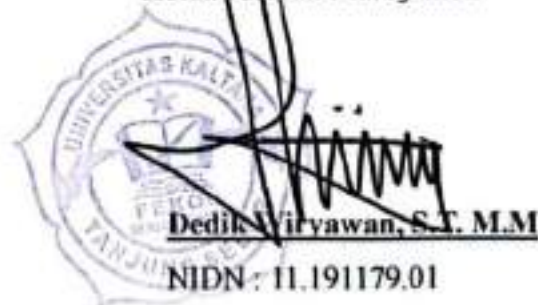
Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, M.M.Ak

NIDN : 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wiryawan, S.T. M.M

NIDN : 11.191179.01

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 11 Agustus 2025

Mahasiswa


Arwansyah

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Arwansyah, lahir di Sajau hilir pada tanggal 25 Juli 2004. Penulis merupakan anak ke-empat dari pasangan Bapak Anwar dan Ibu Rahmatiah. Pendidikan dasar ditempuh di SD Negeri 005 Sajau hilir dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Tanjung Selor, lulus pada tahun 2018, dan kemudian menyelesaikan pendidikan menengah di SMK Negeri 1 Tanjung Selor pada tahun 2021. Pada tahun yang sama, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kaltara. Selama masa perkuliahan, penulis aktif mengikuti organisasi, baik internal maupun eksternal. Minat penulis dalam bidang manajemen organisasi dan kepemimpinan, mendorong lahirnya skripsi ini sebagai bentuk kontribusi ilmiah. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Kaltara. Penulis percaya bahwa pendidikan bukan hanya tentang memperoleh gelar, tetapi tentang membentuk karakter, membangun semangat pengabdian, dan berkontribusi nyata bagi masyarakat.

Tanjung Selor, 11 Agustus 2025

Mahasiswa



Arwansyah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil al amin segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya Skripsi ini dapat terselesaikan. Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Secerai Karya Kecilku Ini Kupersembahkan Kepada :

Kedua orang tua saya Bapak Anwar dan Ibu Rahmatiah, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak nya ini untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka hanya bisa menempuh pendidikan hanya tahap dasar. Kepada Bapak, terimakasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai ketahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ketinggian ini. Untuk Ibu terimakasih untuk segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seorang yang berpendidikan, terimakasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terimakasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terimakasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya

Kepada pemilik NPM 202242003 terimakasih atas dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan. Terimakasih atas seluruh hal baik yang diberikan selama ini.

Teruntuk sahabat Muhammad Maqruf Fadillah dan teman-teman seperjuangan Angkatan 2021 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Terimakasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani bersama-sama selama masa perkuliahan

Terakhir, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang laki-laki sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terimakasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Arwansyah yang sedang melangkah menuju usia 21 tahun. Terimakasih telah turut hadir didunia ini telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan.. Aku berdoa, semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang yang hebat, serta mimpi mu satu persatu akan terjawab.

Tanjung Selor, 11 Agustus 2025

Mahasiswa

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Arwansyah', written in a cursive style.

Arwansyah

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor.”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara. Dalam proses penyusunannya, penulis menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Namun berkat doa, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Didi Adriansyah, S.TP., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara Tanjung Selor.
2. Dewi Qomariah Imelda, S.E., M.M. AK Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
3. Dedik Wiryawan, ST., M.M Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Ika Niswatin Budiarti, S. Psi, M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan proposal skripsi ini
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan ilmu dan pelayanan akademik selama masa studi.

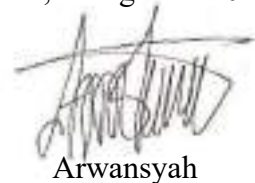
6. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
7. Orang tua tercinta, Bapak Anwar dan Ibu Rahmatiah, yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa dan semangat dalam setiap langkah hidup penulis. Setiap perjuangan dalam penyusunan karya ini tidak lepas dari motivasi yang selalu diberikan oleh orang tua. Terimakasih telah mengajarkan arti kesabaran, keikhlasan, dan kerja keras.
8. Kepada keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini. Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi semua pihak, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Tanjung Selor, 11 Agustus 2025



Arwansyah

ABSTRAK

Arwanysah, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Tanjung Selor” Dibawah bimbingan Ika Niswatin Budiarti, S. Psi, M.M,

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor. Jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 32 responden. Pengumpulan data berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini adalah ditemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,9%. Sementara itu, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 57,2%. Secara simultan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R² sebesar 49,4%, yang menunjukkan bahwa 49,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Arwansyah. "The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT Pegadaian (PERSERO) Tanjung Selor Branch." Under the supervision of Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M.

The purpose of this research is to examine the influence of leadership on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, and the simultaneous influence of leadership and work environment on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Tanjung Selor Branch. This research employed a quantitative method. The population in this study consists of employees of PT Pegadaian (Persero) Tanjung Selor Branch. The total number of respondents surveyed was 32. Data were collected through questionnaires, and the data analysis technique used in this study was SPSS version 25.

The results of this study indicate that Leadership has a positive but not statistically significant partial effect on employee performance, with a contribution of 17.9%. Meanwhile, Work Environment has a positive and significant partial effect on employee performance, with an influence of 57.2%. Simultaneously, Leadership and Work Environment have a significant effect on employee performance, with an Adjusted R² value of 49.4%, indicating that 49.4% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 50.6% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	9
1.3 Tujuan penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kepemimpinan.....	13
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan.....	17
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	18

2.2.5	Indikator Kepemimpinan	19
2.3	Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3	Pengertian Lingkungan kerja	20
2.1.4	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	21
2.1.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.1.6	Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.4	Kinerja Pegawai.....	24
2.4.1	Pengertian Kinerja	24
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.4.3	Dimensi Kinerja Pegawai	27
2.4.4	Indikator Kinerja Pegawai	28
2.5	Penelitian Terdahulu	29
2.6	Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis.....	36
2.6.1	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.6.2	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.6.3	Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.7	Kerangka Fikir	39
BAB III	METODE PENELITIAN	40
3.1	Jenis Penelitian	40
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.2.1	Lokasi.....	40
3.2.2	Waktu Penelitian	41
3.3	Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1	Populasi.....	41

3.3.2	Sampel	42
3.4	Metode Pengumpulan Data	42
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	44
3.6	Jenis dan Sumber Data	46
3.6.1	Data Primer.....	46
3.6.2	Data Sekunder.....	46
3.7	Metode Analisis Data.....	46
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian	47
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.1	Uji Normalitas.....	49
3.8.2	Uji Multikolinieritas	50
3.8.3	Uji Heterokedastisitas	50
3.9	Uji Regresi Linear Berganda	50
3.10	Pengujian Hipotesis	51
3.10.1	Uji T	51
3.10.2	Uji F	52
3.10.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	53
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2	Karakteristik Responden	57
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	61

4.3.1	Uji Instrumen Validitas Penelitian	61
4.3.2	Uji Instrumen Reliabilitas Penelitian	65
4.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
4.4.1	Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1).....	67
4.4.2	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	70
4.4.3	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	74
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.5.1	Uji Normalitas.....	77
4.5.2	Uji Multikolineriaritas	80
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	82
4.6	Uji Regresi Linear Berganda	84
4.7	Uji Hopotesis	86
4.7.1	Uji Pengaruh (Uji T)	86
4.7.2	Uji Pengaruh (Uji F)	87
4.7.3	Koefisian Determinasi (R^2).....	89
4.8	Pembahasan	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		95
5.1	Kesimpulan	95
5.2	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	29
Tabel 2. 2	30
Tabel 2. 3	31
Tabel 2. 4	33
Tabel 2. 5	34
Tabel 3. 1	43
Tabel 3. 2	44
Tabel 3. 3	48
Tabel 4. 1	57
Tabel 4. 2	58
Tabel 4. 3	59
Tabel 4. 4	60
Tabel 4. 5	62
Tabel 4. 6	63
Tabel 4. 7	64
Tabel 4. 8	65
Tabel 4. 9	66
Tabel 4. 10	67
Tabel 4. 11	71
Tabel 4. 12	75
Tabel 4. 13	80
Tabel 4. 14	81
Tabel 4. 15	84
Tabel 4. 16	85
Tabel 4. 17	86
Tabel 4. 18	88
Tabel 4. 19	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	39
Gambar 3. 1	41
Gambar 4. 1	78
Gambar 4. 2	82
Gambar 4. 3	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pegadaian merupakan lembaga pembiayaan dengan sistem gadai, lembaga semacam ini pada awalnya berkembang di Italia yang kemudian dipraktekan diwilayah-wilayah eropa lainnya, misalnya inggris dan belanda. pegadaian pertama didirikan di Sukabumi (Jawa Barat), sekaligus ini merupakan awal berdirinya pegadaian di Indonesia, serta menjadi hari ulang tahun pegadaian. Dalam perjalanannya, Pegadaian telah mengalami beberapa kali perubahan status kelembagaan yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 januari 1961 kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1969 menjadi perusahaan Jawatan, selanjutnya berdasarkan peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1990 berubahlah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM) dan berubah lagi menjadi Perseroan (PERSERO) hingga sekarang.

PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu perusahaan dari badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan merupakan salah satu lembaga yang sangat berperan dalam hal pembiayaan khususnya usaha kecil. Hal ini sesuai dengan tujuan PT Pegadaian (Persero) yang tidak hanya semata-mata untuk mencari keuntungan tetapi juga sebagai penunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional melalui usaha intinya yaitu bidang jasa penyaluran kredit atas dasar hukum gadai kepada masyarakat.

PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor yang bergerak di sektor keuangan seperti pembiayaan, emas, kendaraan dan alat elektronik, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan maka

dari itu sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai. Dengan kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, Pegadaian dapat menciptakan tim yang solid, meningkatkan efisiensi operasional, dan membangun citra positif di mata pelanggan. Untuk mendukung hal tersebut sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset yang dimiliki oleh perusahaan. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap pegawai dituntut memiliki keahlian yang kompeten. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset yang paling penting dalam organisasi yang sekaligus juga merupakan mitra dalam menjalankan aktivitas organisasi, karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan. Melihat begitu besar peranan SDM sebagai pelaku utama dan merupakan input dari tujuan perusahaan yaitu meningkatkan motivasi kerja SDM. Karena itu bagian ini harus mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan. Menurut Haidar Rizki suaiba (2021) Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus memiliki kinerja baik yang senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja sumber daya manusia di sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan keterlibatan (Sopian et al., 2022).

Pemimpin mampu berperilaku motivatif sehingga bawahan dapat bekerja sama, menghormati sesama pekerja serta dapat menempatkan di lingkungan mereka sehingga permasalahan yang muncul dapat terpecahkan sesuai dengan

tujuan perusahaan. Komponen pelaksana kegiatan perusahaan harus memiliki kemampuan serta kemauan bekerjasama tim untuk pengembangan perusahaan hingga mampu bersaing. Pemimpin diperlukan guna memotivasi dan memberdayakan orang lain. Penyelenggaraan kegiatan perusahaan tidak akan terselenggara dengan baik tanpa adanya motor penggerak serta dorongan dari seorang pemimpin (Hadi et al., 2020). Karyawan dengan kinerja yang baik tak lepas dari kepemimpinan yang baik. Keterlibatan karyawan secara mental dan intelektual seseorang terhadap pekerjaan organisasi, pemimpin, atau kolega yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan agar berprestasi akan mempengaruhi produksi perusahaan karena kinerja karyawan lebih terstruktur (Hadi et al., 2020). Perusahaan mengharapkan Pemimpin yang mampu memotivasi pegawai untuk terlibat dalam pelaksanaan produktivitas perusahaan sehingga kinerja pegawainya pun ikut meningkat. Di Kantor Pegadaian, terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai masih bisa ditingkatkan dengan memperbaiki aspek kepemimpinan. Selanjutnya, Untuk memahami lebih dalam bagaimana nilai-nilai serta sistem kerja saat ini terbentuk, penting untuk menelusuri kembali perjalanan kepemimpinan terdahulu di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor.

PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor mengalami pergantian pimpinan setiap dua tahun sekali. Pergantian kepemimpinan tersebut membawa perubahan yang cukup signifikan terhadap dinamika kerja di lingkungan perusahaan. Pada periode sebelumnya, perusahaan dipimpin oleh seorang pimpinan yang dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang tegas. Ia

menerapkan kebijakan yang ketat, menuntut kedisiplinan tinggi, serta cenderung kurang terbuka terhadap masukan dari pegawai. Meskipun operasional perusahaan tetap berjalan dengan teratur, kondisi tersebut menimbulkan ketidaknyamanan bagi sebagian besar pegawai. Namun, dengan pergantian pimpinan ke sosok yang lebih terbuka terhadap masukan pegawai, suasana kerja di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor mulai berubah. Pegawai lebih menyukai gaya kepemimpinan yang baru karena mereka merasa lebih dihargai dan didengarkan. Pemimpin yang sekarang juga lebih fleksibel dalam mengambil keputusan dan cenderung tidak tegas memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai. Sayangnya, kelonggaran ini juga berdampak pada kedisiplinan di lingkungan kerja. Banyak pegawai yang sering datang terlambat, mungkin karena merasa aturan tidak lagi seketat sebelumnya. Meski demikian, secara umum suasana kerja menjadi lebih nyaman, meskipun tantangan dalam menjaga kedisiplinan tetap ada.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan konsentrasi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, hingga hubungan antar pegawai turut menentukan kualitas lingkungan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas. Menurut (Nurjaya, 2021) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam

menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Teori tersebut selaras dengan kondisi yang ditemukan di lapangan, khususnya di lingkungan kerja PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor sebelum dilakukan renovasi.

Kantor PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor menghadapi berbagai keterbatasan dalam fasilitas. Salah satu masalah utama adalah kurangnya bangku untuk nasabah. Akibatnya, beberapa nasabah harus berdiri saat menunggu pelayanan, yang tentu saja membuat mereka kurang nyaman. Selain itu, penerangan di dalam kantor juga kurang memadai, sehingga suasana kerja terasa agak suram. Tidak hanya itu, pendingin ruangan yang terbatas membuat udara di dalam kantor terasa panas, terutama saat jam kerja yang sibuk. Kondisi ini bukan hanya berdampak pada kenyamanan nasabah, tetapi juga pada pegawai yang harus bekerja dalam suasana yang kurang optimal. Namun, setelah kantor PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor direnovasi, perubahan besar pun terjadi. Fasilitas yang sebelumnya kurang kini telah dilengkapi, menciptakan lingkungan yang jauh lebih nyaman. Dengan kondisi yang lebih nyaman ini, baik pegawai maupun nasabah dapat beraktivitas dengan lebih baik dan lancar.

Keadaan lingkungan fisik PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor sudah cukup baik hal ini terlihat pada penataan ruang yang ada di sana memudahkan karyawan dalam menjalani tugas tugas mereka. Dalam hal penerangan, sudah cukup baik dan kondisi ruang kerja nya sudah kedap suara sehingga suara dari luar kantor tidak terdengar agar karyawan bisa fokus dengan pekerjaannya. Dalam hal tempat parkir khusus karyawan juga sudah ada sehingga karyawan tidak mencari tempat parkir karena sudah di sediakan, namun tempat parkir nasabah belum ada maka dari itu ada beberapa nasabah yang memarkirkan kendaraannya di jalan umum. Kondisi lingkungan kerja yang cukup mendukung tersebut tentu menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kinerja pegawai didefinisikan dan perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Utari, 2023) Kinerja pegawai merupakan elemen yang memutuskan mencapai kesuksesan instansi/organisasi. Setiap program yang dijalankan oleh instansi atau lembaga selalu diarahkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh mereka. Salah satunya yaitu instansi pemerintahan, keberadaannya memiliki signifikansi penting dalam dinamika kehidupan masyarakat. Tugas pokok instansi pemerintah adalah menjalankan penyelenggaraan layanan kepada masyarakat. Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika. Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh berbagai kendala di lapangan, salah satunya adalah masalah kedisiplinan waktu yang masih menjadi tantangan di lingkungan kerja kantor PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor.

Keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai terlambat dalam bekerja maka pegawai tersebut tidak mengikuti *briefing* secara utuh sehingga pembagian tugas yang di bebaskan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Bahkan Keterlambatan pegawai dapat menghambat pelayanan sehingga membuat nasabah menunggu. Apa bila pegawai terlambat dalam pelayanan sehingga menimbulkan nasabah yang kurang puas dalam hal ini dapat membangun citra negatif di mata pelanggan.

PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor diketahui bahwa pegawai masih belum disiplin terhadap waktu dimana masih terdapat pegawai yang sering terlambat masuk kerja sehingga membuat nasabah menunggu dalam pelayanan. Perusahaan menetapkan jam kerja masuk jam 07:30 -16:00 wib, namun sebagian pegawai sering terlambat masuk kerja. Beberapa strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor pegadaian khususnya peningkatan kepuasan nasabah adalah berusaha menawarkan kualitas pelayanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor internal perusahaan, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai.

Dalam dunia kerja yang kompetitif, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk produktivitas dan efektivitas pegawai. Pemimpin yang baik dapat menciptakan nilai-nilai positif dalam organisasi, sementara lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Pentingnya peran kepemimpinan dan lingkungan kerja ini juga tercermin dari berbagai fenomena yang terjadi di dunia kerja saat ini.

Fenomena yang terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung sering kali menjadi penyebab menurunnya produktivitas. Berdasarkan data dari beberapa studi terdahulu, ditemukan bahwa perusahaan dengan pemimpin yang lemah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung mengalami penurunan kinerja pegawai. Di Kantor Pegadaian, terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai masih bisa ditingkatkan dengan memperbaiki aspek kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang ada pada objek penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor ?
- c. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi ilmiah terkait pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam

bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan dan Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai pentingnya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang kebijakan atau strategi dalam menciptakan kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan adanya penelitian ini, pegawai dapat lebih memahami bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja mereka.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian yang lebih mendalam dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan peneliti yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.

- c. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

f. Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pemimpin berperan aktif dalam membangun kerja sama tim diperusahaan, oleh karena itu kepemimpinan tidak bisa lepas dari struktur organisasi dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang berkualitas mengarahkan fungsi manajemen perusahaan dengan baik, maka menjadi seorang pemimpin bukan hanya mengatur tetapi juga mengarahkan dengan mengawasi.

Menurut Simarmata et al., (2021) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.

Pendapat lain dari Munajat, (2021) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi, mendukung dan memotivasi para pengikutnya agar mereka melaksanakannya dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun organisasi. Juga perlu menemukan

keseimbangan antara kebutuhan pengikut untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Menurut George R. Terry dalam Nadila (2022) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dari definisi-definisi di atas, terlihat bahwa seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi, dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pimpinan tetapkan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Menurut Pawirosumarto dalam Pranogyo & Hendro

(2023:173) Gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron dan mengarahkan pengikutnya. Gaya manajemen dapat mencoba buat mengarahkan atau menghipnotis orang lain menggunakan secara efektif dan efisien memobilisasi sumber daya yang tersedia pada semua cara manajemen buat mencapai sasaran yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan (*leadershipn style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi. Menurut Feriyanto & Triana dalam Erri (2021:42) jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi

3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Menurut Robbins dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) Terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan Kharismatik

Para Pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pimpinan mereka

2) Gaya kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4) Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan perusahaan yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat mempunyai kekuatan besar yang bisa membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumberdaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Simarmata *et al.*, (2021) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain

1. Fungsi perencanaan, yang harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi
2. Fungsi komunikator, setiap pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal

3. Fungsi pemecahan masalah (*problem solving*), seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya.
4. Fungsi pengawasan, fungsi kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain (membuka link/jaringan), memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.
5. Fungsi evaluasi, mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan/ide sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Reitz dalam Rahayu dkk (2017), antara lain:

1) Kepribadian Pemimpin

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu pemimpin, latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.

2) Perilaku Atasan

Harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

3) Perilaku Bawahan

Kinerja bawahan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang akan digunakan.

4) Harapan dan Perilaku Rekan Kerja

Saran dan pendapat yang diberikan oleh rekan kerja dapat menentukan efektivitas seorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

5) Persyaratan Tugas

Tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

6) Iklim dan kebijakan organisasi

Iklim dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap harapan dan perilaku seluruh anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

2.2.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017), indikator-indikator kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

3. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

4. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

5. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

6. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan (Sedarmayanti 2017).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air

conditioner (AC). Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:36), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ansory (2018:213) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Maka dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seseorang karyawan ketika ia sedang bekerja untuk mencapai suatu tujuan atau ambisi pribadinya maupun tujuan perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Enny (2019:115-116) sebagai berikut:

- a. Sebuah kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin banyak Anda memilih keterampilan dan keahlian, semakin Anda akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, dan sebaliknya.
- c. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan

lancar. Pada dasarnya rencana kerja digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- d. Kepribadian, yaitu kepribadian atau watak seseorang yang setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dari dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- f. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
- h. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku umum dan harus dipatuhi oleh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Tujuan kerja, adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Juga jika seseorang senang atau senang dan tidak menyukai pekerjaan, itu akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Jadi kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

- j. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan dimanapun mereka tidak bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan dengan sungguh-sungguh bekerja keras – meskipun perusahaan sedang dalam kondisi buruk.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja. Komitmen juga diartikan sebagai ketaatan terhadap janji yang dibuat oleh karyawan.
- m. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa
- n. Dalam bentuk waktu, seperti datang ke tempat kerja tepat waktu.

2.4.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Battu (2022) Kinerja pegawai dibagi menjadi 3 dimensi yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan secara langsung dengan pekerjaan. Ada 3 dimensi Kinerja Pegawai yang diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Hasil kerja dalam barang dan jenis yang dapat diukur dalam jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku Kerja

Suatu bentuk output dari diri individu pegawai saat bekerja dan melaksanakan pekerjaannya.

3. Sifat Pribadi

Karakteristik individu pekerja yang diperlukan untuk melakukan tugasnya, sebagai manusia pegawai memiliki banyak sifat unik yang diperoleh dalam proses pendewasaan melalui pengalaman kerja.

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Sebuah Kuantitas kerja dari semua jenis satuan ukuran berhubungan dengan jumlah kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran atau dalam angka lain.
2. Mutu pekerjaan adalah segala macam satuan ukuran yang berkaitan dengan mutu atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam satuan ukuran atau angka lain yang dipersamakan dengan itu.
3. Efisiensi dalam melaksanakan berbagai tugas sumber daya dengan bijak dan hemat biaya.
4. Disiplin kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar tanpa mengetahuinya, mampu menemukan apa yang telah dilakukan terhadap sesuatu di sekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan sesuatu bahkan ketika keadaan menjadi sulit.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut akan dipaparkan 5 (lima) penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang diteliti:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Moh. Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan
Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bawaslu kota administrasi jakarta selatan
Model	 <pre> graph LR A[Kepemimpinan] --> B[Kinerja] </pre>
Populasi dan Sampel	96 orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484. Hal ini berarti jika kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan r_{xy} sebesar 0,468 yang

	artinya terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 21,90%, sementara sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (4,934) > t_{tabel}(1,990)$, dengan taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Tabel 2. 2

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Siti Nur Azijah, Rita Rahmawati, Rusliandy, Cecep Wahyudin dan Novel Anak Lydon
Tahun dan Judul Jurnal	(2024) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BPN Kabupaten Bogor
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Kabupaten Bogor
Model	 <pre> graph LR A[Kepemimpina] --> B[Kinerja] </pre>
Populasi dan Sampel	135 orang

Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan yang terjadi pada kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji t diketahui nilai signifikansi dengan besaran $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 4,407 lebih besar daripada nilai t tabel 1,978.
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Tabel 2. 3

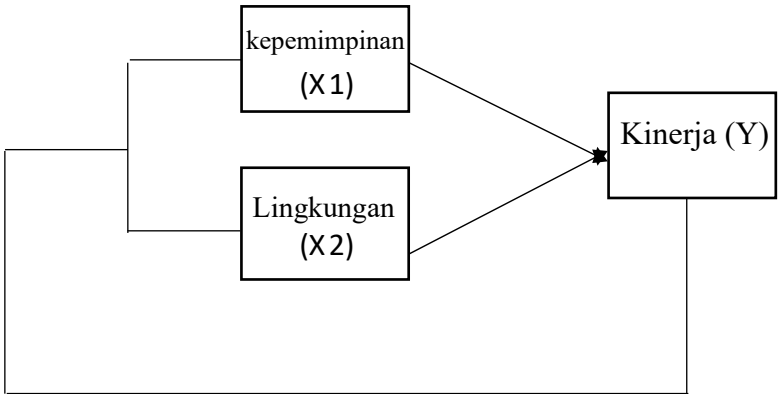
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Berlina Halawa, Yohanes Dakhi dan Samanoi Halowo Fau
Tahun dan Judul Jurnal	(2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan

Model	<pre> graph LR A[] --- B[kepemimpinan (X1)] A --- C[Lingkungan (X2)] B --> D[Kinerja Y] C --> D </pre>
Populasi dan Sampel	31 pegawai
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} (61.329) > F_{tabel} (3,340)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Endang Kustini dan Cecep Hidayat
Tahun dan Judul Jurnal	(2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Tera Intidata
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata
Model	 <pre> graph LR subgraph X [] direction TB X1[kepemimpinan (X 1)] X2[Lingkungan (X 2)] end X1 --> Y[Kinerja (Y)] X2 --> Y X -.-> Y </pre>
Populasi dan Sampel	75 Karyawan
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	hasil penelitian hasil uji t diperoleh thitung untuk Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai ttabel 1,993 atau $(3,826 > 1,993)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti

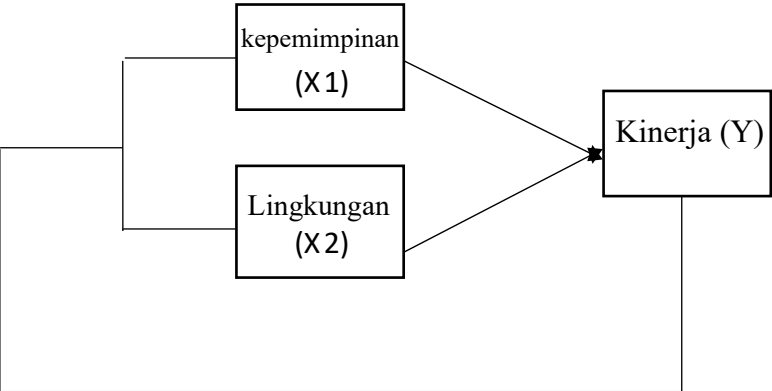
	<p>bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai thitung dari Gaya Kepemimpinan lebih besar dari ttabel 1,993 atau ($3,826 > 1,933$) dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 29,044 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai f hitung $29,044 > f$ tabel 3,12 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis linier berganda diperoleh $Y=18,454+0,204X_1+0,359X_2$</p>
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Tabel 2. 5

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Hesti Vela Saputri
Tahun dan Judul Jurnal	(2023) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi Perspektif Ekonomi Syariah
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

	pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi menurut perspektif ekonomi islam
Model	 <pre> graph LR X1[kepemimpinan (X1)] --> Y[Kinerja (Y)] X2[Lingkungan (X2)] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	48 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	<p>Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebesar 4,984 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebesar 3,083 dan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 3,200 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05</p>
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.6.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang ada di dalam suatu perusahaan, memiliki peran yang lebih berpengaruh dibandingkan sumber lain di suatu organisasi, dalam mempengaruhi perilaku karyawan (Lee et al., 2019). Hal ini terkait kegiatan pegawai dalam bekerja supaya target dapat tercapai (Sabaruddin & Marissa, 2018). Kepemimpinan tersebut, diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan (Paais, & Pattiruhu, 2020). Kepemimpinan yang baik akan mengembangkan kinerja pegawai maupun daya saing perusahaan (Paais et al., 2020).

Kepemimpinan yang menampilkan perilaku positif dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai serta menginspirasi pegawai, akan memberikan pengaruh positif pegawai di tempat kerja. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan interaksi dan komunikasi antara pemimpin dan pegawainya (Lee et al., 2019). Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moh. Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia (2019) Hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan teori dari uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Di Duga Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Pegawai

2.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Supit (2019) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang Pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan suatu kinerja yang baik begitupun sebaliknya jika seorang karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak baik dan hasil kinerja pegawai akan rendah.

Adanya kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani. Guna menciptakan kinerja pegawai juga perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas instansi dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja pegawai. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup instansi dan akan meningkatkan kinerja sehingga tercapainya tujuan instansi. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyati et al. (2021), Rumoning, (2018), Dea et al. (2020), Hidayati et al., (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan teori dari uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Di Duga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Pegawai

2.6.3 Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, dibutuhkan dukungan dari berbagai faktor, di antaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Robbins & Judge (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang baik mampu menciptakan perilaku kerja yang positif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kepemimpinan memainkan peran strategis dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan penghargaan kepada bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja.

Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis sangat menentukan kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, akan menciptakan suasana yang mendukung produktivitas pegawai. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hesti Vela Saputri (2023) yang menyatakan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dari uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

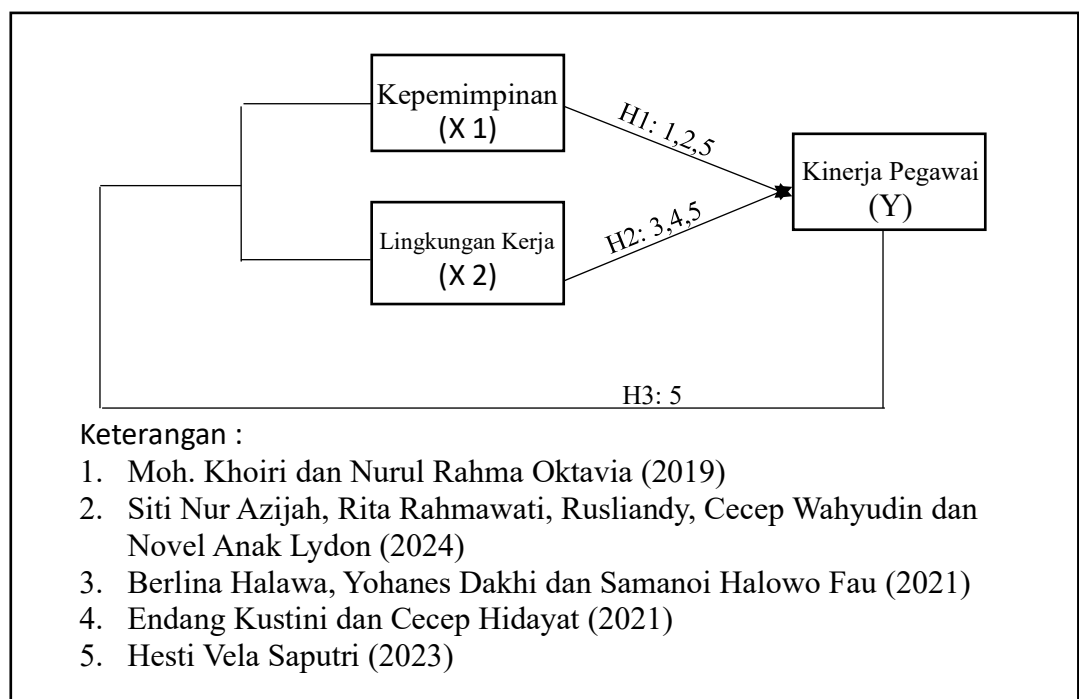
H3: Di Duga Kepemimpinan Serta Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Pegawai

2.7 Kerangka Fikir

Kerangka fikir akan menghubungkan antar variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Berikut gambar dari kerangka fikir, berdasarkan paparan variabel terikat pada penelitian ini

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen, data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan), dan X2 (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor yang terletak di Jalan Rambaipadi No.01, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan permasalahan yang dikaji, yaitu mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. PT Pegadaian (Persero) sebagai lembaga keuangan non-bank yang memiliki struktur organisasi dan sistem kerja yang jelas, memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menggali data secara mendalam dan mendapatkan hasil penelitian yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Gambar 3. 1

Waktu Penelitian

Waktu	Tahun 2025																							
	Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Juni			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi Awal																								
Pengajuan Judul																								
Penyusunan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Penyebaran Kuesioner																								
Analisis/ Pengolahan Data																								
Penyusunan Skripsi																								
Sidang Skripsi																								

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor yang jumlah populasi sebanyak 32 orang diantaranya 1 Pimpinan Cabang, 14 karyawan di bidang Micro, 13 karyawan di bidang Gadai, 2 orang *Office boy* (OB), 2 orang Satuan Pengaman (SATPAM).

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor yang jumlah populasi sebanyak 32 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Selanjutnya bila dilihat dari metode pengumpulan data, maka metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya Sugiyono (2017:137). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Setiap

pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan ratio, adalah bentuk pertanyaan tertutup Sugiyono (2017:143). Dalam angket ini terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian dan pertanyaan yang dijawab adalah makna pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert.

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2020:146). Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori, yaitu:

Tabel 3. 1

Skala Likert

No	Jawaban	Singkatan	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiono, 2020:146

3.5 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui bahwa mekanisme penelitian berjalan optimal, setiap variabel harus didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi fungsional variabel merupakan hasil pemetaan kerangka acuan konseptual yang di bangun menjadi konsep fungsional mulai dari variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran serta sumber referensi. Setelah definisi operasional di jelaskan dengan jelas, itu harus di masukkan dalam tabel definisi operasional variabel untuk menjelaskan pemetaan.

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Menurut Simarmata et al., (2021) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.	Kartono (2017) 1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah	Sedarmayanti (2017) 3. Lingkungan kerja fisik a. Pencahayaan

	kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> b. Sirkulasi ruang kerja c. Tata letak ruang d. Dekorasi e. Kebisingan f. Fasilitas 4. Lingkungan kerja non fisik <ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan dengan pimpinan b. Hubungan sesama rekan kerja
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika	Afandi (2018:89) <ul style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Mutu pekerjaan 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif

3.6 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data berdasarkan sumbernya, yaitu data Primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan bersumber dari karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor melalui kuesioner menggunakan google form.

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal sebelumnya dan literatur.

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), analisis dimulai dari merumuskan atau menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlanjut hingga penulisan hasil penelitian yang ditentukan berdasarkan diperolehnya data yang relevan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner. Kuesioner adalah instrumen penelitian suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden dan kemudian dijawab dengan benar oleh responden. data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan dalam menganalisis dan memahami data, sehingga data yang

disajikan lebih sistematis. Dalam penelitian ini pengolahan data yang digunakan menggunakan software SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) Versi 25. Hal ini bertujuan agar dapat mengolah data dengan cepat dan tepat. Pernyataan – pernyataan dalam kuisioner ini diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh setelah penelitian adalah data yang valid atau tidak dari alat ukur (kuesioner). Menurut Sugiono (2019) Validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terjadi pada objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria validitas taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan menghitung nilai setiap soal, memiliki beberapa kriteria, yaitu:

- b. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0.05) maka instrumen atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, hal tersebut dinyatakan valid
- c. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0.05) maka instrumen atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, hal tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

Tabel 3. 3
Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$>0,9$	Sangat Reliabel
$0,6 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,6$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$<0,2$	Tidak Reliabel

Sumber: Imam Ghazali (2018)

3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai kehandalan pada suatu model. Uji asumsi klasik menjadi persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). OLS digunakan untuk mengestimasi suatu garis regresi dengan mencari nilai minimal jumlah kuadrat kesalahan antara nilai prediksi dengan nilai kenyataan.

Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa pengujian antara lain:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui distribusi normal dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

Pada analisis grafik, model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila penyebaran data residual mengelilingi garis diagonal pada grafik normal probability plot (P-P plot). Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak membentuk pola distribusi normal pada histogram, maka model dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada analisis statistik, dapat digunakan uji Shapiro-Wilk. Uji ini lebih direkomendasikan untuk ukuran sampel kecil hingga menengah ($n < 50$). Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, yang berarti H_0 diterima (residual berdistribusi normal). Sebaliknya, apabila nilai Sig. $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak (residual tidak berdistribusi normal).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas artinya adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantaranya beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi atau singkatnya dapat diartikan sebagai hubungan linier antara variabel eksplanatoris dari suatu model regresi adalah sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS. Tolerance mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah $\text{Tolerance} > 0,1$ atau nilai $\text{VIF} < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah apabila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap sedangkan jika berbeda disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot. Apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas begitu juga jika titik-titik hanya diatas atau dibawah saja (tidak menyebar) dan membentuk suatu pola maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis linear berganda dilakukan karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan

variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linear yang terdapat antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Berikut adalah model analisis dari regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

e = error atau residual

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a. Dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0,05. Jika nilai signifikan (Sig.) $\leq$ dari 0,05, maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai signifikan (Sig.) $>$ dari 0.05, maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

- b. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel Jika nilai thitung $\geq$ dari ttabel maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai thitung $<$ dari ttabel maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y)

3.10.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

- a. Dengan membandingkan nilai signifikan (Sig) dengan nilai probabilitas 0.05. Jika nilai signifikan (Sig.) $\leq$ dari 0,05, maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai signifikan (Sig.) $>$ dari 0.05, maka variabel (X) secara simultan (bersamasama) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y)
- b. Dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Jika nilai fhitung $\geq$ dari ftabel maka variabel (X) secara simultan (bersamasama) berpengaruh terhadap variabel (Y), Tetapi, jika nilai fhitung $<$ dari ftabel maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Apabila nilai R^2 mendekati 0 maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat rendah. Begitu sebaliknya jika mendekati 1 maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat tinggi atau hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu para pekerja di Kantor PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor. Keseluruhan kuesioner yang disebarkan berjumlah 32 orang responden. Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 25. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor, yang terletak di Jl. Rambaipadi No.01, Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. PT Pegadaian merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya pelayanan gadai dan pembiayaan. Kantor cabang ini menjadi salah satu unit operasional penting yang melayani masyarakat di wilayah Tanjung Selor dan sekitarnya. Adapun produk yang dapat digadaikan di PT Pegadaian Cabang Tanjung Selor meliputi emas, kendaraan bermotor, dan alat elektronik, yang memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk memperoleh dana tunai dengan proses yang cepat dan aman.

1. Motto Pegadaian (Persero)

Motto PT Pegadaian (Persero) yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah” mencerminkan komitmen perusahaan dalam memberikan solusi keuangan yang cepat, aman, dan terpercaya bagi masyarakat. Melalui layanan gadai, Pegadaian hadir sebagai alternatif yang praktis dalam mengatasi kebutuhan dana mendesak tanpa harus melalui proses yang rumit atau membebani nasabah.

Motto ini menunjukkan bahwa Pegadaian tidak hanya fokus pada keuntungan semata, tetapi juga mengedepankan kemudahan, kenyamanan, dan kepercayaan dalam setiap transaksi, sehingga mampu menjadi mitra keuangan yang dapat diandalkan oleh seluruh lapisan masyarakat.

2. Visi dan Misi Pegadaian (Persero)

Visi Pegadaian (Persero)

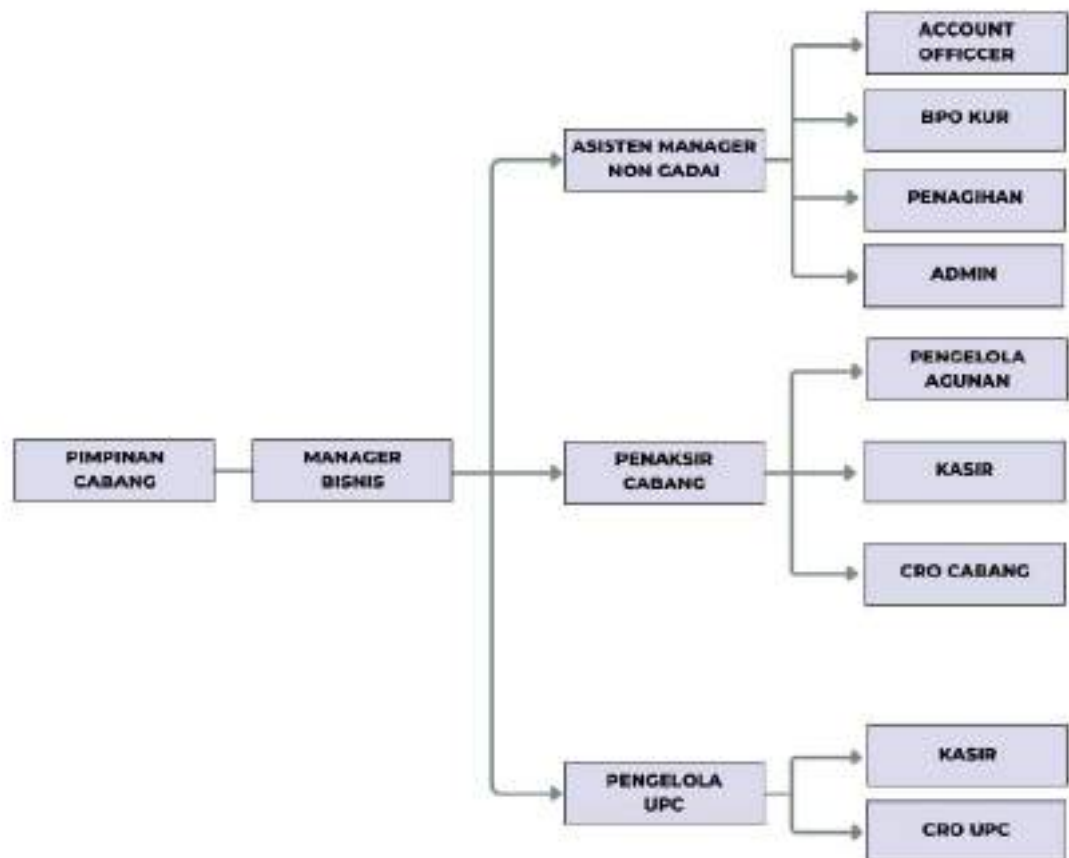
“The Leader in the Gold Ecosystem and Accelerator of Financial Inclusion”

Misi Pegadaian (Persero)

- 1) Membangun ekosistem emas dan keuangan terbaik dengan mengutamakan manfaat dan keuntungan yang optimal bagi seluruh stakeholder untuk menunjang bisnis inti.
- 2) Mengembangkan varian bisnis baru sebagai pendorong pertumbuhan yang memberikan value added bagi seluruh stakeholder.
- 3) Memberikan service excellence kepada masyarakat dan UMKM dengan fokus:

- a. Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital.
- b. Jaringan kerja yang produktif dan efisien.
- c. Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
- d. Penerapan prinsip keuangan berkelanjutan dan manajemen risiko terbaik.
- e. SDM yang profesional berbudaya kinerja.

3. Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor



Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor 2025

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai di Kantor PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian dengan kuesioner dan dari hasil penelitian ini sehingga diperoleh karakteristik yang dibagi berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data dari yang peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase(%)
Laki-Laki	20	62,50%
Perempuan	12	37,50%
Total	32	100%

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui data responden yang paling banyak adalah Laki-laki sebanyak 20 atau 62,50%, sedangkan Perempuan sebanyak 12 atau 37,50%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data dari yang peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data usia responden sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
27	2	6,25%
28	4	12,50%
29	6	18,75%
30	10	31,25%
31	4	12,50%
32	3	9,38%
33	2	6,25%
42	1	3,13%
Total	32	100%

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil penelitian, responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner berjumlah 32 orang dengan rentang usia yang bervariasi. Kelompok usia terbanyak berada pada usia 30 tahun, yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 31,25% dari total responden. Selanjutnya, usia 29 tahun merupakan kelompok terbanyak kedua dengan 6 responden atau 18,75%, disusul oleh usia 28 tahun dan 31 tahun yang masing-masing berjumlah 4 responden atau 12,50%. Usia 32 tahun diikuti oleh 3 responden (9,38%), sedangkan usia 27 tahun dan 33 tahun masing-masing

diwakili oleh 2 responden (6,25%). Terakhir, terdapat satu responden yang berusia 42 tahun, yang mewakili 3,13% dari total responden.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yakni antara 27 hingga 33 tahun, yang menunjukkan bahwa objek penelitian didominasi oleh pegawai usia kerja aktif.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data dari yang peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase(%)
S1	27	84,38%
SMA/SMK	5	15,63%
Total	32	100%

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui berdasarkan data yang diperoleh dari 32 responden, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 84,38% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 5 orang responden atau 15,63% tercatat memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden telah menempuh pendidikan tinggi, yang mencerminkan bahwa sumber daya

manusia pada objek penelitian memiliki kualifikasi pendidikan yang baik dan sesuai untuk mendukung kinerja di lingkungan kerja profesional.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data dari yang peneliti kumpulkan, peneliti mendapatkan data lama bekerja responden sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase(%)
1 Tahun	2	6,25%
2 Tahun	2	6,25%
3 Tahun	4	12,50%
4 Tahun	5	15,63%
5 Tahun	13	40,63%
6 Tahun	6	18,75%
Total	32	100%

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui berdasarkan data dari 32 responden, sebagian besar responden memiliki masa kerja selama 5 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 40,63% dari total responden. Kelompok ini menjadi yang terbanyak dalam distribusi lama bekerja. Disusul oleh responden dengan masa kerja 6 tahun sebanyak 6 orang (18,75%) dan 4 tahun sebanyak 5 orang (15,63%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 3 tahun tercatat sebanyak 4 orang (12,50%). Adapun yang memiliki masa kerja

lebih singkat, yaitu 2 tahun dan 1 tahun, masing-masing berjumlah 2 orang atau sebesar 6,25%.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yakni lebih dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan tingkat kedewasaan dan kematangan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kerja, yang berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi pengujian Validitas dan Reliabilitas sebagai berikut:

4.3.1 Uji Instrumen Validitas Penelitian

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan terhadap setiap item pernyataan pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS 25, dengan teknik korelasi Pearson Product Moment. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel (dengan taraf signifikansi 5%), maka item dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian validitas setiap variabel di sajikan seperti dalam tabel 4.5, 4.6, dan 4.7 dibawah:

a. Validitas Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kepemimpinan (X1) di sajikan seperti dalam tabel 4.5, berikut:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1P1	.714	0.349	Valid
X1P2	.696	0.349	Valid
X1P3	.784	0.349	Valid
X1P4	.773	0.349	Valid
X1P5	.588	0.349	Valid
X1P6	.802	0.349	Valid
X1P7	.411	0.349	Valid
X1P8	.664	0.349	Valid
X1P9	.772	0.349	Valid
X1P10	.731	0.349	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349), sehingga seluruhnya dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja (X2) di sajikan seperti dalam tabel 4.6, berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2P1	.530	0.349	Valid
X2P2	.548	0.349	Valid
X2P3	.570	0.349	Valid
X2P4	.631	0.349	Valid
X2P5	.571	0.349	Valid
X2P6	.587	0.349	Valid
X2P7	.477	0.349	Valid
X2P8	.692	0.349	Valid
X2P9	.507	0.349	Valid
X2P10	.486	0.349	Valid
X2P11	.722	0.349	Valid
X2P12	.788	0.349	Valid
X2P13	.685	0.349	Valid
X2P14	.587	0.349	Valid
X2P15	.748	0.349	Valid
X2P16	.711	0.349	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X2). Berdasarkan hasil perhitungan, nilai r hitung untuk seluruh item berada di atas nilai r tabel sebesar 0,349. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2P12 sebesar

0,788, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X2P7 sebesar 0,477. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja adalah valid, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) di sajikan seperti dalam tabel 4.7, berikut:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
YP1	.757	0.349	Valid
YP2	.761	0.349	Valid
YP3	.706	0.349	Valid
YP4	.780	0.349	Valid
YP5	.646	0.349	Valid
YP6	.706	0.349	Valid
YP7	.770	0.349	Valid
YP8	.790	0.349	Valid
YP9	.697	0.349	Valid
YP10	.807	0.349	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji yang ditampilkan, seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,349. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item YP10 sebesar 0,807, sementara nilai terendah terdapat pada item YP5 sebesar 0,646. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis data lebih lanjut.

4.3.2 Uji Instrumen Reliabilitas Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konsep yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4. 8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Kepemimpinan	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,890	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,907	Reliabel

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Setiap variabel dalam penelitian ini dijelaskan melalui sejumlah indikator yang dijabarkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan pada instrumen kuesioner. Responden diminta memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan tersebut menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Skor dari masing-masing jawaban dikonversi menjadi angka 1 sampai 5 untuk dianalisis lebih lanjut. Setelah data terkumpul, dilakukan proses

penghitungan rata-rata dari masing-masing indikator untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Rata-rata dari setiap indikator digunakan sebagai dasar untuk menghitung nilai rata-rata keseluruhan dari suatu variabel. Nilai ini mencerminkan kecenderungan persepsi responden terhadap variabel tersebut, apakah dinilai positif, netral, atau negatif. Interpretasi terhadap nilai rata-rata ini penting untuk memahami posisi atau kondisi masing-masing variabel dalam konteks yang diteliti.

Untuk memudahkan interpretasi terhadap nilai rata-rata variabel, digunakan klasifikasi penilaian dalam bentuk predikat kualitatif. Predikat tersebut dikategorikan ke dalam lima rentang nilai, mulai dari “Sangat Tidak Baik” hingga “Sangat Baik” sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 9
Tabel Nilai dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
4,1-5,0	Sangat Baik
3,1-4,0	Baik
2,1-3,0	Netral
1,1-2,0	Kurang/Tidak Baik
0,1-1,0	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Tontowi 2016)

4.4.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini diukur menggunakan 10 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator relevan. Setelah data diperoleh, skor dari masing-masing indikator dijumlahkan dan dihitung nilai rata-ratanya guna mengetahui tingkat persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan.

Berikut disajikan tabel untuk memberikan gambaran yang lebih jelas

Tabel 4. 10

Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X1.1	0	1	4	23	4	32	3,94
		0	3,1	12,5	71,9	12,5	100,0	
2	X1.2	0	1	4	22	5	32	3,97
		0	3,1	12,5	68,8	15,6	100,0	
3	X1.3	0	1	4	21	6	32	4,00
		0	3,1	12,5	65,6	18,8	100,0	
4	X1.4	0	1	3	22	6	32	4,03
		0	3,1	9,4	68,8	18,8	100,0	
5	X1.5	1	3	14	12	2	32	3,34
		3,1	9,4	43,8	37,5	6,3	100,0	
6	X1.6	0	3	10	17	2	32	3,56
		0	9,4	31,3	53,1	6,3	100,0	
7	X1.7	0	1	4	20	7	32	4,03
		0	3,1	12,5	62,5	21,9	100,0	
8	X1.8	0	0	4	22	6	32	4,06
		0	0	12,5	68,8	18,8	100,0	
9	X1.9	2	8	2	13	7	32	3,47
		6,3	25,0	6,3	40,6	21,9	100,0	
10	X1.10	2	8	8	8	6	32	3,25
		6,3	25,0	25,0	25,0	18,8	100,0	
Rata- rata Skor Variabel								3,77

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Pada indikator X1.1, mayoritas responden memilih kategori Setuju sebanyak 23 orang (71,9%), disusul oleh Sangat Setuju sebanyak 4 orang (12,5%). Dengan total 27 responden (84,4%) memilih dua kategori tertinggi, skor mencapai 78,75% yang termasuk dalam predikat Baik.

Indikator X1.2 juga didominasi oleh responden yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang (68,8%) dan Sangat Setuju sebanyak 5 orang (15,6%), total 84,4% dari seluruh responden, menghasilkan skor 79,38% yang termasuk kategori Baik. Hal ini membuktikan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju atau Setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pada indikator X1.3, 21 orang (65,6%) menjawab Setuju, dan 6 orang (18,8%) menjawab Sangat Setuju, menghasilkan persentase dominasi 84,4%. Skor tercatat 80,00%, tergolong Baik. Dominasi jawaban menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui pernyataan tersebut secara positif.

Indikator X1.4 menunjukkan dominasi Setuju sebanyak 22 responden (68,8%) dan Sangat Setuju sebanyak 6 responden (18,8%), total 87,6%. Skor mencapai 80,63%, masih dalam predikat Baik. Hal ini membuktikan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju atas pernyataan terkait indikator ini.

Pada indikator X1.5, jawaban tersebar lebih variatif. Dominasi tertinggi justru berada di kategori Netral dengan 14 responden (43,8%). Sementara Sangat Setuju hanya dipilih oleh 2 responden (6,3%). Skor sebesar 66,88% tetap diklasifikasikan Baik, namun menunjukkan adanya keraguan dari sebagian responden terhadap pernyataan ini.

Untuk indikator X1.6, Setuju dipilih oleh 17 responden (53,1%) dan Sangat Setuju oleh 2 responden (6,3%), total 59,4% pada dua kategori tertinggi. Skor mencapai 71,25%, masuk kategori Baik. Hal ini menunjukkan respon positif meski tidak sekuat indikator sebelumnya.

Indikator X1.7 memperlihatkan bahwa 20 responden (62,5%) menjawab Setuju dan 7 orang (21,9%) Sangat Setuju, total 84,4%. Skor sebesar 80,63%, dikategorikan Baik, dan menunjukkan dominasi jawaban positif.

Indikator X1.8 memiliki dominasi jawaban Setuju sebanyak 22 responden (68,8%) dan Sangat Setuju sebanyak 6 responden (18,8%), total 87,6%. Skor mencapai 81,25%, satu-satunya indikator yang masuk dalam predikat Sangat Baik. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden Sangat Setuju atas pernyataan tersebut.

Indikator X1.9 menunjukkan persebaran yang lebih variatif. Meskipun Sangat Setuju dipilih oleh 7 responden (21,9%) dan Setuju oleh 13 responden (40,6%), kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju masing-masing juga dipilih oleh 8 dan 2 responden (total 31,3%). Skor 69,38%, masih termasuk Baik, meskipun menunjukkan adanya ketidaksepakatan dari sejumlah responden.

Indikator X1.10 memperlihatkan sebaran jawaban yang merata, dengan 8 responden (25,0%) memilih Setuju, 6 responden (18,8%) Sangat Setuju, dan 16 responden (50%) memilih tiga kategori terbawah. Skor tercatat 65,00%, tetap dalam kategori Baik, namun menunjukkan tingkat kesetujuan yang lebih rendah.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kepemimpinan (X1), Rata-rata dari seluruh pernyataan diperoleh nilai sebesar 3,77%. Nilai ini termasuk ke dalam kategori "Baik" sesuai dengan tabel kualifikasi penilaian (3,1–4,0 = Baik). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang positif terhadap kepemimpinan dalam organisasi. Dengan rata-rata ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai aspek-aspek kepemimpinan yang ditanyakan berada pada tingkat yang cukup memadai dan efektif menurut persepsi mereka.

4.4.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja (X2) digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja yang mereka alami di tempat mereka bekerja. Penilaian dilakukan berdasarkan 16 pernyataan yang disusun dalam kuesioner. Masing-masing pernyataan diukur menggunakan lima kategori tanggapan, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Data dari seluruh pernyataan dianalisis untuk menggambarkan persepsi responden secara keseluruhan terhadap lingkungan kerja.

Untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci, berikut disajikan Tabel 4.11 yang menunjukkan hasil deskriptif untuk masing-masing pernyataan dalam variabel lingkungan kerja, meliputi jumlah responden yang memilih setiap kategori, persentase, dan nilai rata-rata dari tiap butir pernyataan.

Tabel 4. 11
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X2.1	0	0	2	25	5	32	4,09%
		0%	0%	6,3%	78,1%	15,6%	100%	
2	X2.2	0	0	2	24	6	32	4,13%
		0%	0%	6,3%	75,0%	18,8%	100%	
3	X2.3	0	0	3	23	6	32	4,09%
		0%	0%	9,4%	71,9%	18,8%	100%	
4	X2.4	0	0	3	24	5	32	4,06%
		0%	0%	9,4%	75,0%	15,6%	100%	
5	X2.5	0	1	4	24	3	32	3,91%
		0%	3,1%	12,5%	75,0%	9,4%	100%	
6	X2.6	0	1	3	25	3	32	3,94%
		0%	3,1%	9,4%	78,1%	9,4%	100%	
7	X2.7	0	0	7	21	4	32	3,91%
		0%	0%	21,9%	65,6%	12,5%	100%	
8	X2.8	0	0	9	18	5	32	3,88%
		0%	0%	28,1%	56,3%	15,6%	100%	
9	X2.9	0	0	3	22	7	32	4,13%
		0%	0%	9,4%	68,8%	21,9%	100%	
10	X2.10	0	0	4	21	7	32	4,09%
		0%	0%	12,5%	65,6%	21,9%	100%	
11	X2.11	1	1	5	19	6	32	3,88%
		3,1%	3,1%	15,6%	59,4%	18,8%	100%	
12	X2.12	0	0	9	19	4	32	3,84%
		0%	0%	28,1%	59,4%	12,5%	100%	
13	X2.13	0	0	7	22	3	32	3,84%
		0%	0%	21,9%	68,8%	9,4%	100%	
14	X2.14	0	0	8	23	1	32	3,78%
		0%	0%	25,0%	71,9%	3,1%	100%	
15	X2.15	0	0	3	22	7	32	4,13%
		0%	0%	9,4%	68,8%	21,9%	100%	
16	X2.16	0	1	3	19	9	32	4,13%
		0%	3,1%	9,4%	59,4%	28,1%	100%	
Rata- rata Skor Variabel								3,99%

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Pada indikator X2.1, mayoritas responden memilih kategori Setuju sebanyak 25 orang (78,1%) dan Sangat Setuju sebanyak 5 orang (15,6%), dengan total 93,7% responden memilih dua kategori tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Selanjutnya, pada indikator X2.2, sebanyak 24 responden (75,0%) memilih Setuju dan 6 responden (18,8%) memilih Sangat Setuju. Dengan total 93,8%, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat persetujuan yang tinggi terhadap indikator tersebut. Untuk indikator X2.3, 23 responden (71,9%) memilih Setuju dan 6 responden (18,8%) memilih Sangat Setuju, sehingga menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan yang disampaikan.

Indikator X2.4 juga menunjukkan tren yang serupa, dengan 24 responden (75,0%) menjawab Setuju dan 5 responden (15,6%) menjawab Sangat Setuju. Hal ini menandakan bahwa responden sebagian besar memberikan respon positif. Pada indikator X2.5, meskipun dominasi masih pada kategori Setuju (24 responden/75,0%), hanya 3 responden (9,4%) yang memilih Sangat Setuju dan 4 lainnya memilih Netral. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun responden cenderung setuju, terdapat pula sebagian kecil yang belum memberikan penilaian yang kuat. Indikator X2.6 memiliki 25 responden (78,1%) yang memilih Setuju dan 3 responden (9,4%) memilih Sangat Setuju, menunjukkan pola persetujuan yang tetap konsisten. Pada indikator X2.7, terdapat 21 responden (65,6%) memilih Setuju dan 4 responden (12,5%) memilih Sangat Setuju, sehingga masih menunjukkan kecenderungan respon positif dari mayoritas responden.

Indikator X2.8 menunjukkan bahwa 18 responden (56,3%) memilih Setuju, 5 responden (15,6%) memilih Sangat Setuju, dan 9 responden (28,1%) memilih Netral. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tetap memberikan penilaian positif, walaupun terdapat keraguan dari sebagian lainnya. Pada indikator X2.9, terdapat 22 responden (68,8%) yang memilih Setuju dan 7 responden (21,9%) memilih Sangat Setuju. Dengan dominasi yang cukup tinggi pada dua kategori tertinggi, ini menandakan adanya penerimaan positif dari responden. Indikator X2.10 juga menunjukkan hal serupa, dengan 21 responden (65,6%) memilih Setuju dan 7 responden (21,9%) memilih Sangat Setuju, mencerminkan bahwa mayoritas responden mendukung pernyataan yang disampaikan.

Indikator X2.11 menunjukkan bahwa 19 responden (59,4%) memilih Setuju dan 6 responden (18,8%) memilih Sangat Setuju, sedangkan 5 responden lainnya memilih Netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif, walaupun masih ada sebagian yang bersikap netral. Untuk indikator X2.12, sebanyak 19 responden (59,4%) menjawab Setuju, 4 responden (12,5%) menjawab Sangat Setuju, dan 9 responden (28,1%) memilih Netral. Ini menunjukkan bahwa meskipun kecenderungan jawaban positif tetap ada, namun terdapat keraguan dari sejumlah responden. Pada indikator X2.13, sebanyak 22 responden (68,8%) memilih Setuju, 3 responden (9,4%) memilih Sangat Setuju, dan 7 responden memilih Netral. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih memberikan respon setuju terhadap pernyataan tersebut.

Selanjutnya, pada indikator X2.14, dominasi berada pada jawaban Setuju sebanyak 23 responden (71,9%), meskipun hanya 1 responden (3,1%) memilih Sangat Setuju, dan 8 responden lainnya (25,0%) menjawab Netral. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif, meski tidak terlalu kuat. Indikator X2.15 menunjukkan bahwa 22 responden (68,8%) memilih Setuju dan 7 responden (21,9%) memilih Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Terakhir, indikator X2.16 menunjukkan bahwa 19 responden (59,4%) memilih Setuju dan 9 responden (28,1%) memilih Sangat Setuju, yang juga menandakan dominasi respon positif.

Dari keseluruhan jawaban terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2), diperoleh rata-rata skor sebesar 3,99. Berdasarkan tabel kualifikasi penilaian (3,1–4,0 = Baik), maka nilai ini tergolong dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, lingkungan kerja dinilai positif oleh mayoritas responden. Meskipun terdapat beberapa indikator dengan jawaban yang cenderung netral, namun secara keseluruhan responden merasa bahwa lingkungan kerja yang ada telah mendukung aktivitas dan kenyamanan kerja pegawai dengan cukup baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Penilaian terhadap variabel ini diperoleh dari 10 pernyataan yang disusun dalam kuesioner. Setiap pernyataan diukur

menggunakan lima kategori tanggapan, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

Untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci, berikut disajikan Tabel 4.12 yang menunjukkan hasil deskriptif untuk masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja pegawai, yang mencakup jumlah responden pada setiap kategori jawaban, persentase, serta nilai rata-rata dari tiap indikator.

Tabel 4. 12
Deskripsi Varibel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y.1	0	2	5	20	5	32	3,88%
		0%	6,3%	15,6%	62,5%	15,6%	100%	
2	Y.2	0	4	6	22	0	32	3,56%
		0%	12,5%	18,8%	68,8%	0%	100%	
3	Y.3	0	0	8	20	4	32	3,88%
		0%	0%	25,0%	62,5%	12,5%	100%	
4	Y.4	0	1	9	17	5	32	3,81%
		0%	3,1%	28,1%	53,1%	15,6%	100%	
5	Y.5	0	1	3	22	6	32	4,03%
		0%	3,1%	9,4%	68,8%	18,8%	100%	
6	Y.6	0	2	1	23	6	32	4,03%
		0%	6,3%	3,1%	71,9%	18,8%	100%	
7	Y.7	0	6	5	16	5	32	3,63%
		0%	18,8%	15,6%	50,0%	15,6%	100%	
8	Y.8	0	2	7	19	4	32	3,78%
		0%	6,3%	21,9%	59,4%	12,5%	100%	
9	Y.9	0	2	4	25	1	32	3,78%
		0%	6,3%	12,5%	78,1%	3,1%	100%	
10	Y.10	0	0	15	14	3	32	3,63%
		0%	0%	46,9%	43,8%	9,4%	100%	
Rata- rata Skor Variabel								3,80%

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Pada indikator Y.1, mayoritas responden memilih kategori Setuju sebanyak 20 orang (62,5%) dan Sangat Setuju sebanyak 5 orang (15,6%), sehingga total responden yang memberikan tanggapan positif mencapai 78,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai aspek yang dimaksud dalam pernyataan tersebut secara positif. Indikator Y.2 juga menunjukkan pola serupa, dengan 22 responden (68,8%) memilih Setuju dan 6 responden (18,8%) memilih Netral, yang mengindikasikan adanya kecenderungan positif meskipun tidak sekuat indikator sebelumnya.

Indikator Y.3 mencatat 20 responden (62,5%) memilih Setuju dan 4 responden (12,5%) memilih Sangat Setuju, mencerminkan respons yang dominan pada sisi positif. Sementara itu, indikator Y.4 memiliki komposisi tanggapan yang seimbang, dengan 17 responden (53,1%) memilih Setuju dan 5 responden (15,6%) memilih Sangat Setuju. Pada indikator Y.5 dan Y.6, ditemukan persentase tertinggi untuk kategori Setuju masing-masing sebesar 68,8% dan 71,9%, serta 18,8% responden pada keduanya memilih Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dua indikator tersebut mendapatkan penilaian paling tinggi dari para responden.

Indikator Y.7 sedikit berbeda, karena meskipun tetap dominan pada jawaban Setuju (50,0%) dan Sangat Setuju (15,6%), terdapat 6 responden (18,8%) yang memilih Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan pandangan dari sebagian kecil responden. Pada indikator Y.8 dan Y.9, kecenderungan tanggapan positif masih terlihat jelas, dengan mayoritas responden memilih Setuju dan Sangat Setuju secara konsisten. Misalnya,

indikator Y.9 mencatat 25 responden (78,1%) memilih Setuju dan 1 responden (3,1%) memilih Sangat Setuju.

Indikator Y.10 menunjukkan hasil yang sedikit lebih moderat, dengan 15 responden (46,9%) memilih Netral dan 14 responden (43,8%) memilih Setuju, yang mencerminkan adanya keraguan dari sebagian responden terhadap pernyataan tersebut.

Secara keseluruhan, hasil dari seluruh indikator dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan rata-rata skor sebesar 3,80. Berdasarkan kualifikasi penilaian (3,1–4,0 = Baik), maka skor ini tergolong dalam kategori Baik. Hal ini menandakan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan kinerja mereka dalam lingkungan kerja masing-masing. Meskipun terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kecenderungan netral atau sedikit variasi dalam tanggapan, namun secara keseluruhan kinerja pegawai dinilai telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan ekspektasi pekerjaan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

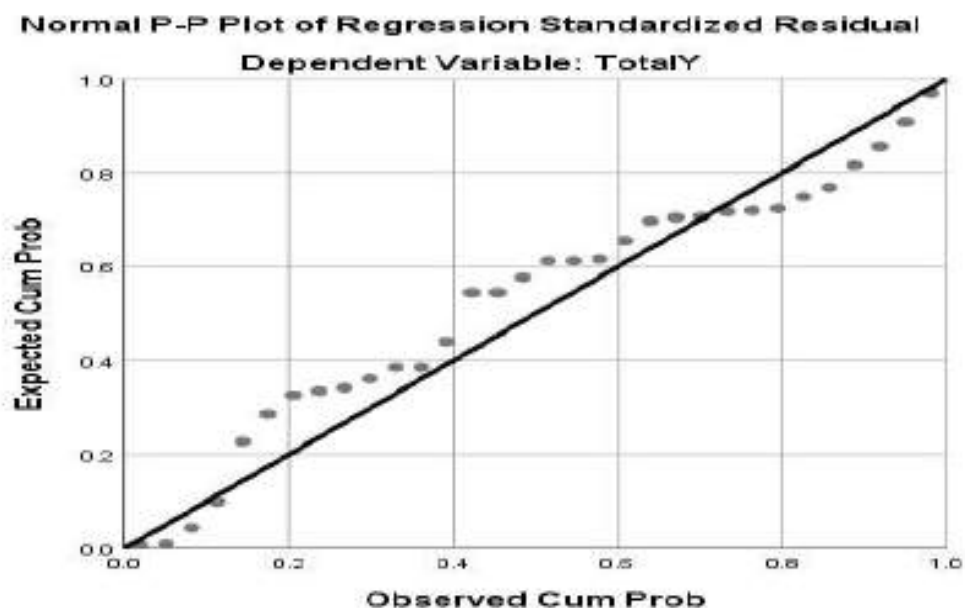
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan dalam uji ini adalah grafik P-P Plot (Probability-Probability Plot), yaitu metode visual yang membandingkan antara probabilitas kumulatif yang diamati dari data residual dengan probabilitas kumulatif yang diharapkan dari distribusi normal teoritis.

Dalam P-P Plot, data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik residual tersebar mengikuti atau mendekati garis lurus diagonal yang ada pada grafik. Titik-titik yang berada di sekitar garis tersebut menunjukkan bahwa data residual memiliki pola distribusi yang menyerupai distribusi normal. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka hal ini menunjukkan bahwa residual menyimpang dari distribusi normal. Dengan demikian, P-P Plot menjadi salah satu pendekatan grafik yang umum digunakan untuk menilai kelayakan asumsi normalitas dalam model regresi sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot. Grafik ini memperlihatkan kesesuaian antara distribusi residual dengan distribusi normal teoritis, yang hasilnya ditampilkan pada gambar berikut.

Gambar 4. 1

Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan



Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dapat diamati bahwa titik-titik yang merepresentasikan nilai residual standar cenderung mengikuti garis diagonal yang menggambarkan distribusi normal teoritis. Pola penyebaran titik yang relatif mendekati garis tersebut menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal atau setidaknya mendekati normal. Tidak tampak adanya pola penyimpangan yang sistematis, seperti lengkungan atau pola ekstrem yang menjauhi garis diagonal secara drastis, yang biasanya menjadi indikasi adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas. Dengan demikian, grafik ini memberikan bukti visual bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi, yaitu asumsi normalitas residual. Kesesuaian ini penting karena normalitas residual menjadi dasar untuk validitas pengujian parameter dalam regresi, terutama dalam pengujian hipotesis yang menggunakan statistik inferensial. Oleh karena itu, hasil dari analisis grafik ini mendukung bahwa model regresi layak digunakan untuk pengambilan keputusan dan interpretasi hasil, karena tidak ditemukan indikasi kuat adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas.

Untuk memastikan lebih lanjut apakah residual benar-benar berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas secara statistik menggunakan metode Shapiro-Wilk terhadap nilai unstandardized residual dari model regresi.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.117	32	.200*	.960	32	.281
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Uji normalitas dilakukan terhadap residual model regresi menggunakan metode Shapiro-Wilk, yang lebih sesuai untuk jumlah sampel kurang dari 50 responden. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,960 dengan signifikansi sebesar 0,281. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas residual, dan analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

4.5.2 Uji Multikolineriaritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen (X1 dan X2) dalam model regresi. Multikolineritas yang tinggi dapat menyebabkan hasil analisis menjadi tidak valid karena variabel bebas saling memengaruhi secara signifikan.

Pengujian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Adapun kriteria untuk menentukan ada tidaknya multikolineritas adalah:

1. Nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas tinggi.
2. Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,909	7,950		-0,240	0,812		
	TotalX1	0,171	0,213	0,179	0,805	0,427	0,331	3,025
	TotalX2	0,524	0,204	0,572	2,575	0,015	0,331	3,025
Dependent Variable: TotalY								

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berikut hasil uji multikolinearitas untuk masing-masing variabel independen:

- Variabel TotalX1 (Kepemimpinan) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,331 dan VIF sebesar 3,025.
- Variabel TotalX2 (Lingkungan Kerja) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,331 dan VIF sebesar 3,025.

Karena seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, model

regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas dari multikolinearitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

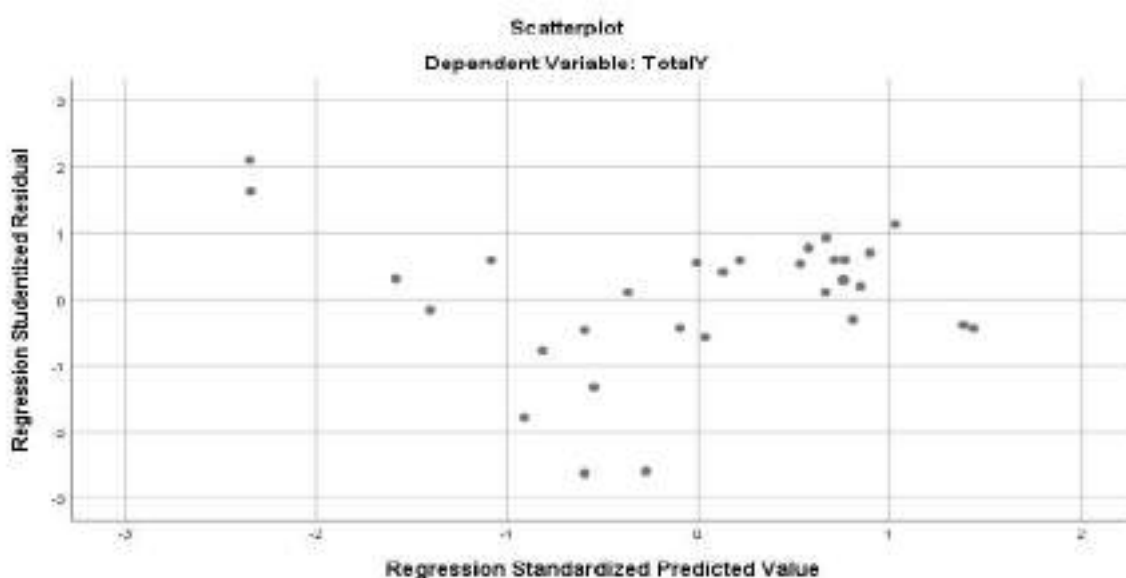
4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians (varian tidak konstan) dari nilai residual dalam model regresi. Ketidaksamaan varians ini, atau disebut heteroskedastisitas, dapat menyebabkan hasil analisis regresi menjadi bias dan tidak reliabel. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode visual scatterplot, yaitu dengan memperhatikan sebaran titik-titik antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (ZRESID) pada grafik.

Gambar 4. 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan Gambar 4.5, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, dan asumsi regresi mengenai kesamaan varians residual telah terpenuhi.

Selain metode visual scatterplot, pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dilakukan menggunakan Uji Glejser. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi apakah nilai absolut dari residual memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel independen. Jika terdapat hubungan signifikan, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas.

Prosedur dilakukan dengan menjadikan nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen, dan variabel independen (TotalX1 dan TotalX2) sebagai variabel prediktor dalam regresi linier. Kriteria pengujian:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,317	4,475		2,082	0,046
	TotalX1	-0,245	0,120	-0,575	-2,049	0,050
	TotalX2	0,042	0,115	0,102	0,364	0,718
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Dari hasil di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi TotalX1 dan TotalX2 berada di atas nilai kritis 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari TotalX1 (Kepemimpinan) dan TotalX2 (Lingkungan Kerja), sedangkan variabel dependennya adalah TotalY (Kinerja Pegawai). Berikut hasil yang diperoleh dari proses perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,909	7,950		-0,240	0,812
	TotalX1	0,171	0,213	0,179	0,805	0,427
	TotalX2	0,524	0,204	0,572	2,575	0,015
a. Dependent Variable: TotalY						

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Hasil dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -1,909 + 0,171X_1 + 0,524X_2 + e$$

Berdasarkan data diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -1,909 menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja pegawai diperkirakan sebesar -1,909.

2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,171 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,171 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,524 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,524 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.7 Uji Hopotesis

4.7.1 Uji Pengaruh (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 17

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,909	7,950		-0,240	0,812
	TotalX1	0,171	0,213	0,179	0,805	0,427
	TotalX2	0,524	0,204	0,572	2,575	0,015
a. Dependent Variable: TotalY						

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,805 dengan nilai signifikansi 0,427. Karena nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa Kepemimpinan ada pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,575 dengan nilai signifikansi 0,015.

Karena nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji t , bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, Kepemimpinan (X_1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa, secara individu, Lingkungan Kerja memiliki peran yang lebih besar dan berarti dalam memengaruhi kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor.

4.7.2 Uji Pengaruh (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Rumusan Hipotesis:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai(Y).
2. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Hasil menunjukkan sebagai tabel berikut:

Tabel 4. 18

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463,507	2	231,754	16,137	.000 ^b
	Residual	416,493	29	14,362		
	Total	880,000	31			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1						

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan dalam Tabel 4.13, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,137 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka:

1. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan ditolak.
2. Hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang antara 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	0,527	0,494	3,790
a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1				

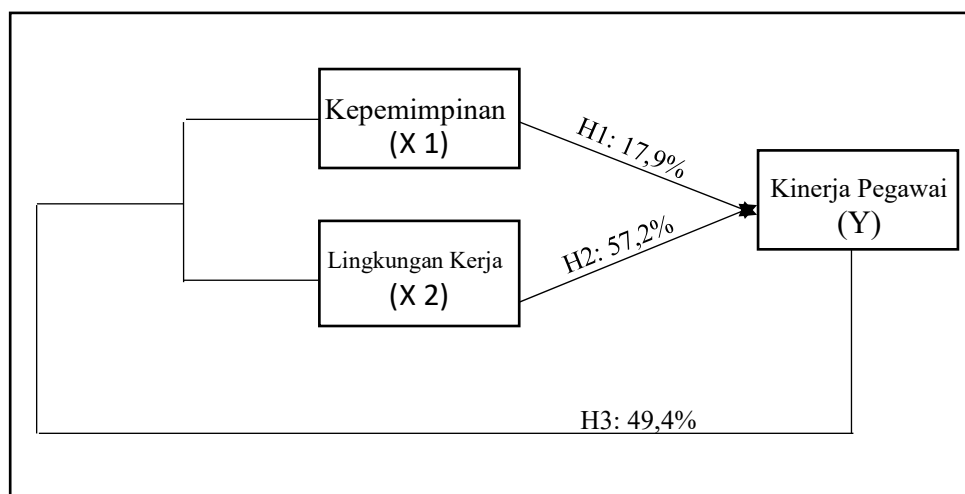
Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,494. Ini berarti bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel (yaitu 32 responden dengan 2 variabel independen), model regresi yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mampu menjelaskan sebesar 49,4% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya ($100\% - 49,4\% = 50,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut maka dapat kita gambarkan sebagai berikut:

Gambar 4. 3

Hipotesis



Sumber: Data Penelitian diolah 2025

1. Hipotesis 1 (H_1): Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.14, variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,171, yang menunjukkan arah hubungan positif. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,427 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 17,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hipotesis H_1 ditolak, karena walaupun arah pengaruhnya positif, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis 2 (H_2): Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,524 (arah positif). dengan nilai signifikansi 0,015 ($< 0,05$), yang berarti

pengaruhnya signifikan secara parsial. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 57,2% terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H₂ diterima, karena variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Hipotesis 3 (H₃): Diduga Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa model regresi secara simultan menghasilkan nilai F hitung 16,137 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, secara bersama-sama variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji determinasi, nilai Adjusted R² = 0,494. Artinya, 49,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sisanya, 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hipotesis H₃ diterima, karena secara simultan kedua variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

4.8 Pembahasan

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, serta model regresi yang dibangun telah melalui serangkaian uji asumsi klasik dan terbukti layak digunakan untuk menarik kesimpulan. Berdasarkan uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel utama, yakni Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349). Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Ini menandakan bahwa instrumen yang disusun telah sesuai secara konseptual dan empiris.

Hasil uji reliabilitas juga memperkuat validitas instrumen, dengan diperolehnya nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864 untuk variabel Kepemimpinan, 0,890 untuk variabel Lingkungan Kerja, dan 0,907 untuk variabel Kinerja Pegawai. Seluruh nilai tersebut melebihi ambang batas 0,60 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Artinya, item-item dalam setiap konstruk menghasilkan jawaban yang stabil dan konsisten ketika diukur berulang. Selanjutnya, hasil uji normalitas yang dilakukan dengan Q-Q Plot dan uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Titik-titik data dalam Q-Q Plot menyebar mengikuti garis diagonal, sementara nilai signifikansi pada uji Shapiro-Wilk sebesar 0,281 ($> 0,05$), yang mengindikasikan tidak ada penyimpangan dari distribusi normal.

Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, yang merupakan syarat penting dalam regresi linier.

Uji multikolinearitas yang menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Nilai Tolerance sebesar 0,331 dan VIF sebesar 3,025 untuk masing-masing variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja masih dalam batas aman, yakni Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak saling memengaruhi secara linear tinggi, sehingga hasil analisis regresi tidak bias.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot dan uji Glejser. Dari hasil scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menandakan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Sementara itu, uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi dari variabel X_1 dan X_2 masing-masing sebesar 0,050 dan 0,718, yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dan model regresi memenuhi asumsi kesamaan varians. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = -1,909 + 0,171X_1 + 0,524X_2 + e$$

Artinya, ketika variabel lain diasumsikan konstan: Setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,171 satuan. Setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,524 satuan.

Dari hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 16,137 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Namun, ketika diuji secara parsial (Uji t), ditemukan bahwa hanya Lingkungan Kerja (X_2) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung 2,575 dan signifikansi 0,015 ($< 0,05$). Sementara itu, Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,427 ($> 0,05$), yang berarti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Ini menunjukkan bahwa peran Lingkungan Kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan Kepemimpinan secara individu.

Akhirnya, hasil koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa 49,4% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sementara sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau faktor personal seperti kepribadian dan etos kerja. Secara keseluruhan, model regresi dalam penelitian ini memenuhi semua syarat uji asumsi klasik dan memberikan pemahaman yang cukup tentang bagaimana faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibandingkan dengan kepemimpinan yang kurang memberikan dampak secara parsial, meskipun memiliki arah pengaruh yang positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,427 menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun arah pengaruhnya positif. Hal ini berarti bahwa perbaikan pada aspek kepemimpinan belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien beta standar sebesar 0,179 menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 17,9%. Kemungkinan ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum konsisten atau kurangnya kejelasan peran pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji t, lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015, yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien beta sebesar 0,572 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan

kontribusi sebesar 57,2% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi fisik maupun psikologis lingkungan kerja seperti pencahayaan, kenyamanan ruangan, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas kantor maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai.

3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,137 dengan signifikansi 0,000, artinya kedua variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat bahwa kolaborasi antara pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,494 menunjukkan bahwa 49,4% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja, sementara 50,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau faktor personal pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PT Pegadaian (Persero) Cabang Tanjung Selor

Disarankan untuk melakukan penguatan kualitas kepemimpinan, baik melalui pelatihan manajerial, komunikasi efektif, maupun pemahaman gaya kepemimpinan situasional agar dapat meningkatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perlu adanya evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan, khususnya dalam hal pengambilan keputusan dan pendekatan kepada pegawai, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang tetap disiplin namun tetap menghargai masukan bawahan. Kepemimpinan sebaiknya diarahkan pada gaya yang mampu menyeimbangkan antara ketegasan dan fleksibilitas, agar pegawai tetap merasa dihargai tanpa mengabaikan kedisiplinan kerja.

2. Bagi Pengelolaan Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka perusahaan perlu menjaga dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti menyediakan pendingin ruangan yang memadai, penerangan yang cukup, dan kenyamanan ruang kerja. Selain itu, faktor psikologis seperti hubungan antarpegawai, komunikasi internal, dan budaya kerja positif juga perlu ditingkatkan untuk menjaga semangat dan fokus kerja pegawai. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan penyediaan tempat parkir khusus untuk nasabah, agar pelayanan tidak terganggu akibat kondisi eksternal dan kenyamanan pengunjung dapat terjaga.

3. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan waktu dan tanggung jawab, mengingat masih adanya keterlambatan yang dapat menurunkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Pegawai juga diharapkan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, misalnya dengan menjaga kebersihan, berkolaborasi dengan baik, serta menjaga komunikasi yang harmonis antar sesama rekan kerja maupun atasan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian yang terkait dengan kinerja pegawai sehingga peneliti dapat dengan mudah memahami variabel-variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mengingat bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja hanya menjelaskan 49,4% variasi kinerja pegawai, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, ataupun pelatihan kerja dalam penelitian berikutnya untuk memperkaya model analisis dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amruddin, S. P. (2022). *Paradigma kuantitatif, teori dan studi pustaka*. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, 1.
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Governansi, 10(1), 1-14.
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Governansi, 10(1), 1-14.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). *Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan magang*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan, 2(3), 61-77.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Visionida, 9(1), 72-83.
- Halawa, B. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2), 10-20.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan badan pengawas pemilu kota administrasi jakarta selatan*. Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi, 19(01), 80-98.
- Kustini, E., & Hidayat, C. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tera Intidata*. Jurnal Tadbir Peradaban, 1(3), 198-206.
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., MM, A., Budiarti, I. N., & Dwiyanto, S. T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia mengelola talenta untuk kinerja optimal: buku referensi*.
- Pramitasari, N. K. L. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Publisher).
- Saputra, I. P. (2015). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Beduai Kabupaten Sanggau*. Governance: Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan, 4(3), 1–12.
- Saputri, H. V. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi Perspektif Ekonomi Syariah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). *Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 4(1), 26-3
- Widiastuti, E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Motivasi Karyawan Di Pt. Lezax Nesia Jaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 150–160.
- Yoga, A. P., & Irmawati, I. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja: Kasus Pada Pt Wangsa Jatra Lestari*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 17(2), 1753-1772.

LAMPIRAN
LEMBAR KUESIONER
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG TANJUNG SELOR

Dengan Hormat,

Saya Arwansyah selaku mahasiswa dari Universitas Kaltara, sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pegadaian (Persero) cabang Tanjung Selor, untuk keperluan skripsi. Untuk itu saya membutuhkan kesediaan saudara(i) untuk mengisi kuesioner dibawah ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Pentunjuk : Isilah Identitas Anda dengan Benar

Nama :

Jenis kelamin : pria ☐ wanita ☐

Umur: Tahun

Pendidikan terakhir :

Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pernyataan dibawah ini hanya semata mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i).
3. Berikan tanda centang (✓) pada pernyataan dibawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai.
3. Satu pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.
4. Keterangan alternatif jawaban dan skor:

Sangat tidak Setuju (STS) :1

Tidak setuju (TS) :2

netral (N) :3

Setuju (S) :4

sangat setuju (SS) :5

C. VARIABEL PENELITIAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kepemimpinan (X1)						
Kemampuan analitis						
1	Pimpinan ditempat saya mampu menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti.					
2	Pimpinan ditempat saya mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi di lingkungan kerja sebelum mengambil tindakan.					
Keterampilan berkomunikasi						
3	Pemimpin ditempat saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan.					
4	Pemimpin ditempat saya mampu menyampaikan pendapat atau informasi dengan jelas kepada pegawai					
Keberanian						

5	Pemimin ditempat saya berani mengambil keputusan meskipun menghadapi risiko atau ketidakpastian					
6	Pemimpin ditempat saya tidak ragu untuk menyampaikan pendapat atau kritik kepada pegawai					
Kemampuan mendengar						
7	Pemimpin ditempat saya memberikan perhatian penuh saat pegawai menyampaikan pendapat atau keluhannya					
8	Pemimpin ditempat saya mampu memahami dan merespons dengan baik masukan atau kritik yang disampaikan oleh pegawai					
Ketegasan						
9	Pemimpin ditempat saya memberikan sanksi kepada pegawai jika terjadi pelanggaran terhadap aturan yang berlaku					
10	Pemimpin ditempat saya bertindak tegas dalam menghukum pegawai yang tidak disiplin					
Lingkungan Kerja (X2)						

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik (X2)						
Pencahayaan						
1	Penerangan cahaya ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup terang untuk mendukung kenyamanan dan konsentrasi saat bekerja					
Sirkulasi ruang kerja						
3	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	saya merasa ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik, sehingga saya merasa nyaman selama bekerja					
Tata letak ruang						
5	Penataan ruang kerja di kantor pt pegadaian sudah sesuai					
6	Penataan ruang yang tepat memudahkan saya dalam bekerja					
Dekorasi						

7	Saya merasa nyaman dengan penggunaan warna dinding yang ada di ruangan kerja					
8	Dekorasi di ruang kerja saya memberikan suasana yang menyenangkan dan memotivasi untuk bekerja.					
Kebisingan						
9	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising					
10	dengan kondisi yang tenang (tidak ribut) membuat saya lebih efisien bekerja					
Fasilitas						
11	Peralatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap, sehingga proses pekerjaan berjalan lancar					
12	Fasilitas kerja yang tersedia di dalam kantor Pt Pegadaian saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja					
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)						
Hubungan dengan Pimpinan						
13	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan					
14	Saya merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan dalam pekerjaan saya sehari-hari					

Hubungan Sesama Rekan Kerja						
15	Saya merasa nyaman berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja di tim					
16	Rekan kerja saya saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama					
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)						
Kuantitas kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
Mutu pekerjaan						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
4	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
Efisiensi						
5	Saya selalu berusaha agar dapat pekerjaan selesai sesuai targetnya					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					

Disiplin kerja						
7	Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang telah ditentukan					
8	Saya menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan					
Inisiatif						
9	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya tanpa diminta					
10	Saya sering mengusulkan ide atau solusi baru untuk memecahkan masalah yang dihadapi tim atau perusahaan					

Lampiran 2

Hasil Pengisian Kuesioner

Karakter Responden					Kepemimpinan X1										Lingkungan Kerja X2															Kinerja Pegawai Y														
No	Nama	JK	Usia	PT	Lama Bekerja	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TotalX1	P12	P22	P32	P42	P52	P62	P72	P82	P92	P102	P11	P122	P13	P14	P15	P16	TotalX2	P17	P23	P33	P43	P53	P63	P73	P83	P93	P103	TotalY
1	GNS	1	42	S1	1 Tahun	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	55	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
2	W	2	29	S1	1 Tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	61	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
3	SR	2	28	S1	3 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	DL	2	31	S1	5 Tahun	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	55	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
5	AF	1	29	S1	4 Tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
6	BS	1	30	S1	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	RH	1	31	S1	5 Tahun	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	27	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	50	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
8	JP	1	32	S1	6 Tahun	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	31	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	58	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
9	DS	1	28	S1	3 Tahun	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	64	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
10	MY	2	29	S1	4 Tahun	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	34
11	RK	2	30	S1	5 Tahun	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	71	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
12	DA	2	32	S1	6 Tahun	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	39	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	71	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
13	WH	1	30	S1	5 Tahun	4	4	4	4	3	3	5	4	2	2	35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	58	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	28
14	HG	1	29	S1	4 Tahun	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	70	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
15	AM	1	30	S1	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	73	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	42
16	EY	1	27	S1	2 Tahun	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	61	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	31
17	HS	1	33	S1	6 Tahun	4	4	4	4	1	2	4	4	2	2	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	28
18	RR	1	28	S1	3 Tahun	3	3	4	4	3	3	4	5	5	2	36	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	70	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
19	NA	2	30	S1	5 Tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	68	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
20	LK	2	27	S1	2 Tahun	5	5	4	4	3	3	4	4	2	2	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	60	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	26
21	BN	1	30	S1	5 Tahun	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	68	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
22	IP	2	31	S1	6 Tahun	4	4	4	4	2	3	5	4	2	2	34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	59	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	32
23	YA	2	30	S1	5 Tahun	4	5	4	4	4	4	5	5	2	1	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36
24	DM	2	29	S1	4 Tahun	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	52	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	34
25	IP	1	30	S1	5 Tahun	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42

26	AF	1	28	S1	3Tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
27	TR	1	29	S1	4Tahun	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
28	FH	1	30	SMK	5Tahun	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	68	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
29	IS	1	32	SMK	6Tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	69	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
30	MA	2	30	SMA	5Tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
31	TK	1	31	SMK	5Tahun	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	68	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	
32	AS	1	33	SMA	6Tahun	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	

Lampiran 3

1. Uji Validitas Instrumen & Uji Reliabilitas Instrumen

a. Tabel Kepemimpinan (X1)

Correlations

[illegible]

X1P6	Pearson Correlation	.420*	.431*	.569**	.554**	.482**	1	0,210	.367*	.721**	.610**	.802**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,014	0,001	0,001	0,005		0,248	0,039	0,000	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1P7	Pearson Correlation	.455**	.505**	0,276	0,213	0,035	0,210	1	.488**	0,093	0,067	.411*
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,003	0,126	0,242	0,848	0,248		0,005	0,614	0,717	0,019
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1P8	Pearson Correlation	.473**	.447*	.510**	.525**	.483**	.367*	.488**	1	.408*	0,258	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,010	0,003	0,002	0,005	0,039	0,005		0,020	0,154	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1P9	Pearson Correlation	0,285	0,254	.454**	.453**	.377*	.721**	0,093	.408*	1	.756**	.772**
	Sig. (2-tailed)	0,114	0,160	0,009	0,009	0,033	0,000	0,614	0,020		0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1P10	Pearson Correlation	.406*	0,256	.394*	.399*	0,344	.610**	0,067	0,258	.756**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,157	0,026	0,024	0,054	0,000	0,717	0,154	0,000		0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TotalX1	Pearson Correlation	.714**	.696**	.784**	.773**	.588**	.802**	.411*	.664**	.772**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,019	0,000	0,000	0,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

b. Tabel Lingkungan Kerja (X2)

[illegible]

X2P7	Pearson Correlation	.387 [*]	.376 [*]	0,339	0,347	0,254	0,273	1	.800 ^{**}	-0,161	-0,160	0,039	.396 [*]	.458 ^{**}	.374 [*]	0,136	0,029	.477 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,034	0,057	0,052	0,161	0,130		0,000	0,379	0,381	0,831	0,025	0,008	0,035	0,457	0,874	0,006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P8	Pearson Correlation	.354 [*]	0,348	.495 ^{**}	.509 ^{**}	0,218	0,238	.800 ^{**}	1	0,132	0,114	.365 [*]	.574 ^{**}	.574 ^{**}	.510 ^{**}	0,309	0,311	.692 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,051	0,004	0,003	0,230	0,189	0,000		0,470	0,533	0,040	0,001	0,001	0,003	0,085	0,083	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P9	Pearson Correlation	0,203	0,296	0,288	0,318	-0,062	-0,077	-0,161	0,132	1	.855 ^{**}	.569 ^{**}	0,336	0,263	-0,015	.368 [*]	.536 ^{**}	.507 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,264	0,100	0,109	0,076	0,736	0,674	0,379	0,470		0,000	0,001	0,060	0,146	0,936	0,038	0,002	0,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P10	Pearson Correlation	0,203	0,293	0,178	0,197	0,026	0,018	-0,160	0,114	.855 ^{**}	1	.528 ^{**}	.390 [*]	0,136	-0,038	.359 [*]	.514 ^{**}	.486 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,266	0,104	0,330	0,279	0,887	0,921	0,381	0,533	0,000		0,002	0,027	0,457	0,835	0,043	0,003	0,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P11	Pearson Correlation	0,109	0,113	0,306	.386 [*]	0,228	0,246	0,039	.365 [*]	.569 ^{**}	.528 ^{**}	1	.671 ^{**}	.569 ^{**}	.462 ^{**}	.569 ^{**}	.603 ^{**}	.722 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,551	0,538	0,089	0,029	0,209	0,174	0,831	0,040	0,001	0,002		0,000	0,001	0,008	0,001	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P12	Pearson Correlation	.383 [*]	.379 [*]	0,239	0,338	0,309	0,336	.396 [*]	.574 ^{**}	0,336	.390 [*]	.671 ^{**}	1	.777 ^{**}	.618 ^{**}	.522 ^{**}	.409 [*]	.788 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,033	0,187	0,059	0,086	0,060	0,025	0,001	0,060	0,027	0,000		0,000	0,000	0,002	0,020	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P13	Pearson Correlation	0,297	0,296	0,261	.376 [*]	0,161	0,181	.458 ^{**}	.574 ^{**}	0,263	0,136	.569 ^{**}	.777 ^{**}	1	.727 ^{**}	.368 [*]	0,288	.685 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,098	0,100	0,149	0,034	0,379	0,322	0,008	0,001	0,146	0,457	0,001	0,000		0,000	0,038	0,109	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P14	Pearson Correlation	0,234	0,251	0,081	0,187	.374 [*]	.415 [*]	.374 [*]	.510 ^{**}	-0,015	-0,038	.462 ^{**}	.618 ^{**}	.727 ^{**}	1	0,341	0,267	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,198	0,167	0,658	0,304	0,035	0,018	0,035	0,003	0,936	0,835	0,008	0,000	0,000		0,056	0,139	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P15	Pearson Correlation	0,329	0,296	.398 [*]	.434 [*]	.632 ^{**}	.645 ^{**}	0,136	0,309	.368 [*]	.359 [*]	.569 ^{**}	.522 ^{**}	.368 [*]	0,341	1	.618 ^{**}	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,066	0,100	0,024	0,013	0,000	0,000	0,457	0,085	0,038	0,043	0,001	0,002	0,038	0,056		0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2P16	Pearson Correlation	0,159	0,232	0,312	0,339	.572 ^{**}	.586 ^{**}	0,029	0,311	.536 ^{**}	.514 ^{**}	.603 ^{**}	.409 [*]	0,288	0,267	.618 ^{**}	1	.711 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,384	0,202	0,082	0,057	0,001	0,000	0,874	0,083	0,002	0,003	0,000	0,020	0,109	0,139	0,000		0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TotalX2	Pearson Correlation	.530 ^{**}	.548 ^{**}	.570 ^{**}	.631 ^{**}	.571 ^{**}	.587 ^{**}	.477 ^{**}	.692 ^{**}	.507 ^{**}	.486 ^{**}	.722 ^{**}	.788 ^{**}	.685 ^{**}	.587 ^{**}	.748 ^{**}	.711 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,006	0,000	0,003	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

c. Tabel Kinerja Pegawai (Y)

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	TotalY
YP1	Pearson Correlation	1	.795**	.670**	.480**	.407*	.440*	.418*	.408*	.432*	.618**	.757**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,005	0,021	0,012	0,017	0,021	0,013	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP2	Pearson Correlation	.795**	1	.611**	.451**	0,309	.353*	.543**	.537**	.440*	.598**	.761**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,010	0,085	0,048	0,001	0,002	0,012	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP3	Pearson Correlation	.670**	.611**	1	.449*	0,338	0,314	.353*	.573**	.359*	.682**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,010	0,059	0,080	0,048	0,001	0,043	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP4	Pearson Correlation	.480**	.451**	.449*	1	.621**	.515**	.616**	.564**	.553**	.513**	.780**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,010	0,010		0,000	0,003	0,000	0,001	0,001	0,003	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP5	Pearson Correlation	.407*	0,309	0,338	.621**	1	.572**	.377*	.413*	0,264	.557**	.646**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,085	0,059	0,000		0,001	0,033	0,019	0,144	0,001	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP6	Pearson Correlation	.440*	.353*	0,314	.515**	.572**	1	.446*	.508**	.627**	.519**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,048	0,080	0,003	0,001		0,010	0,003	0,000	0,002	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP7	Pearson Correlation	.418*	.543**	.353*	.616**	.377*	.446*	1	.677**	.564**	.526**	.770**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,001	0,048	0,000	0,033	0,010		0,000	0,001	0,002	0,000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP8	Pearson Correlation	.408*	.537**	.573**	.564**	.413*	.508**	.677**	1	.528**	.610**	.790**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,002	0,001	0,001	0,019	0,003	0,000		0,002	0,000	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP9	Pearson Correlation	.432*	.440*	.359*	.553**	0,264	.627**	.564**	.528**	1	.432*	.697**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,012	0,043	0,001	0,144	0,000	0,001	0,002		0,014	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP10	Pearson Correlation	.618**	.598**	.682**	.513**	.557**	.519**	.526**	.610**	.432*	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001	0,002	0,002	0,000	0,014		0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TotalY	Pearson Correlation	.757**	.761**	.706**	.780**	.646**	.706**	.770**	.790**	.697**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

a. Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,864	10

b. Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	16

c. Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	32	100,0

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

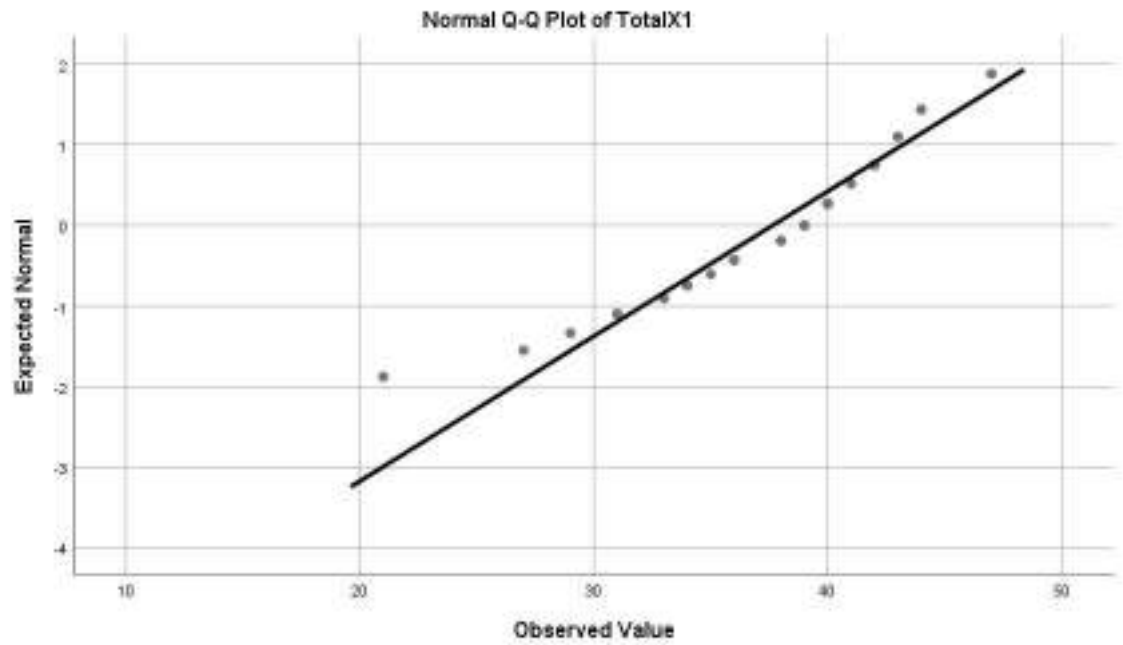
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	10

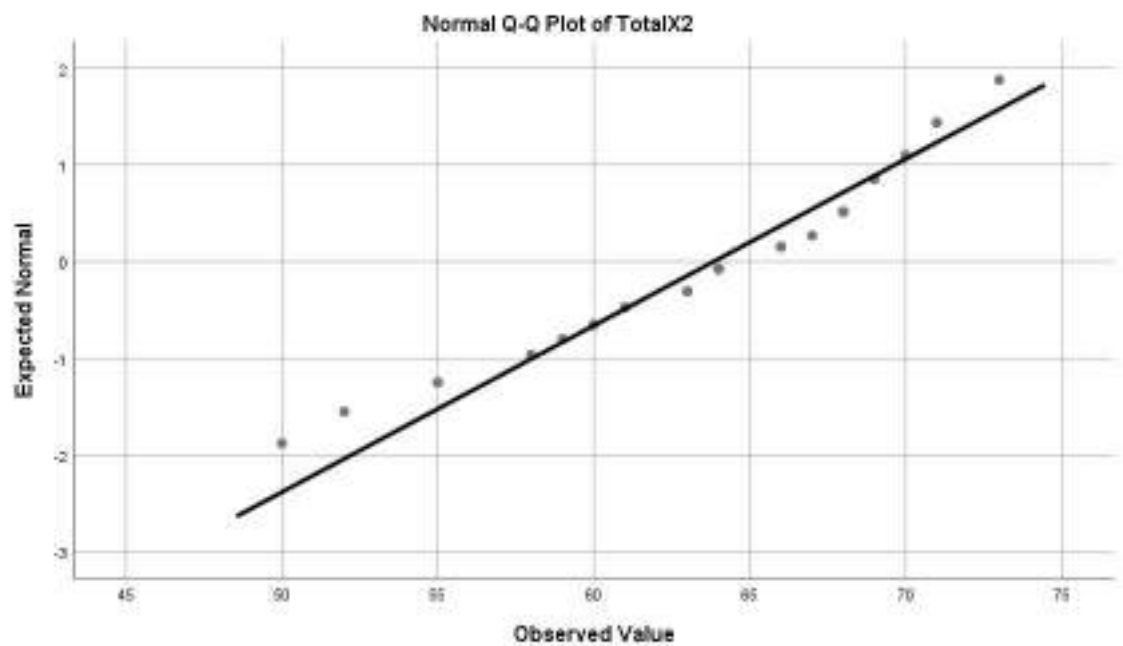
2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

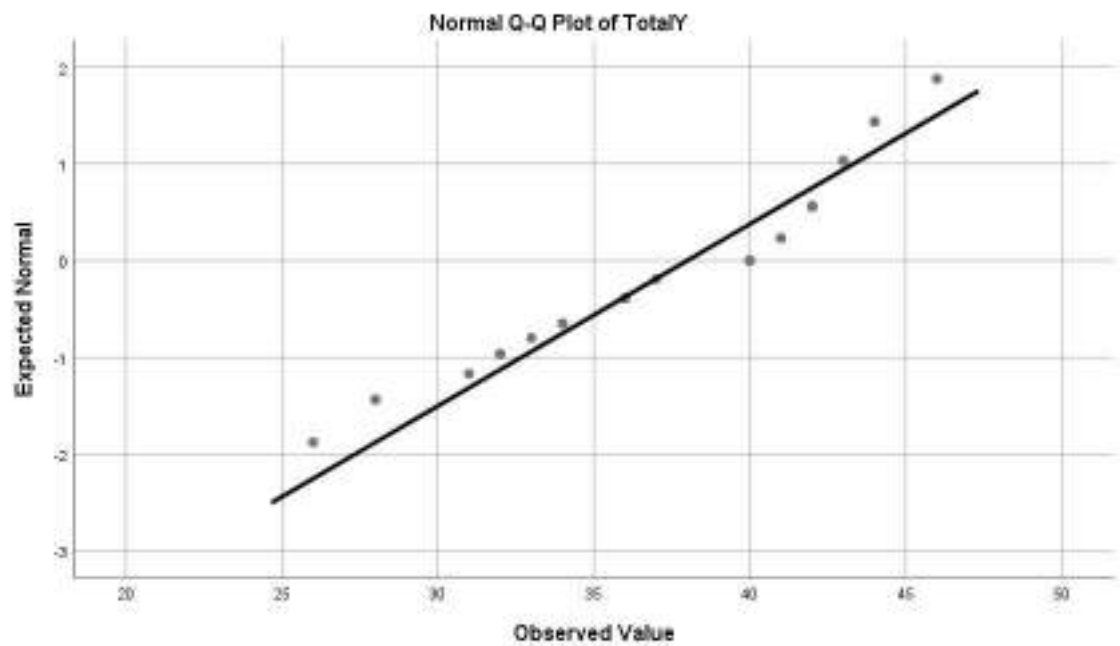
1. Kepemimpinan (X1)



2. Lingkungan Kerja (X2)



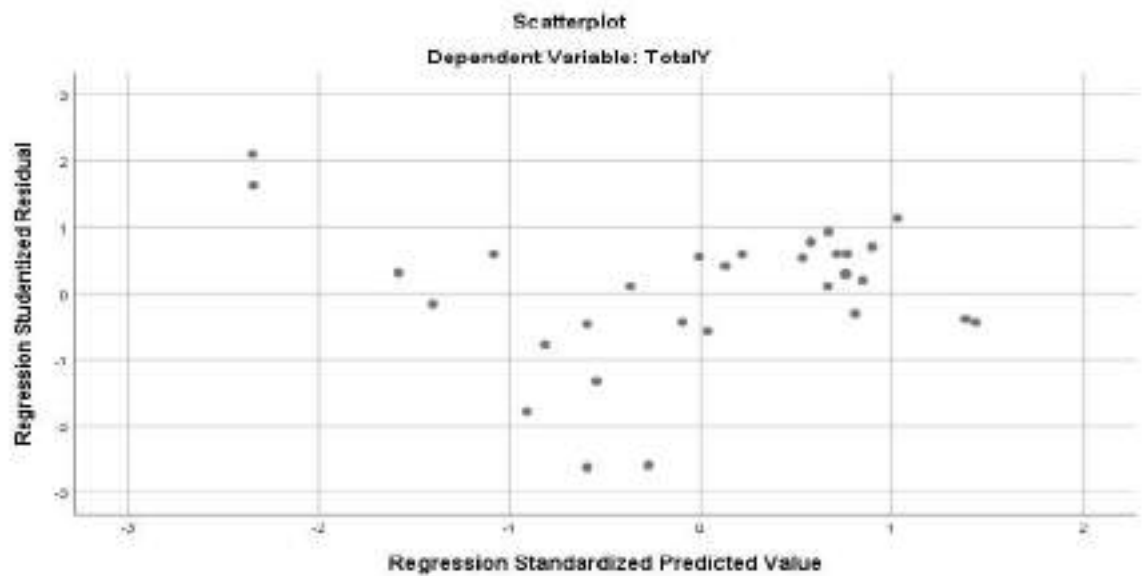
3. Kinerja Pegawai (Y)



4. Standardized Residual



C. Uji heteroskedastisitas



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,317	4,475		2,082	0,046
	TotalX1	-0,245	0,120	-0,575	-2,049	0,050
	TotalX2	0,042	0,115	0,102	0,364	0,718

a. Dependent Variable: ABS_RES

3. Uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,909	7,950		-0,240	0,812
	TotalX1	0,171	0,213	0,179	0,805	0,427
	TotalX2	0,524	0,204	0,572	2,575	0,015

a. Dependent Variable: TotalY

4. Uji Hipotesis

A. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,909	7,950		-0,240	0,812
	TotalX1	0,171	0,213	0,179	0,805	0,427
	TotalX2	0,524	0,204	0,572	2,575	0,015

a. Dependent Variable: TotalY

B. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463,507	2	231,754	16,137	.000 ^b
	Residual	416,493	29	14,362		
	Total	880,000	31			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1						

C. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	0,527	0,494	3,790
a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1				

Lampiran 4

1. Dokumentasi Penyerahan Kuesioner

