

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN PANGKEP**

Disusun Oleh:

ANDI MAHESA

4519012164



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Pangkep

Nama Mahasiswa : Andi Mahesa

Stambuk/NIM : 4519012164

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I



Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si

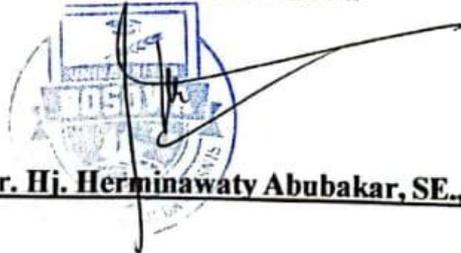
Pembimbing II



Dr. Ir. Lukman S, S.Si., S.Psi., MM., IPU.,
ASEAN Eng.

Mengetahui dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Mahesa

NIM : 4519012164

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Pangkep

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


METERAI
TEMPEL
ATFB2AKX575534752
Andi Mahesa

KATA PENGANTAR

Bismillahir rahmanir rahim,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Pangkep”**. Shalawat serta salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ucapan terima kasih penulis kepada Rektor Universitas Bosowa, Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si dan Bapak Dr. Ir. Lukman S, S.Si., S.Psi., SE., MM., IPU., ASEAN Eng. Sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi

dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas bantuannya dalam mengurus administrasi.
7. Dr. Hj. St. Nurliah Sanusi, M.M selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak beserta pegawai atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor.
8. Terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orangtua yang sangat saya cintai dan hormati (Bapak Andi Anjeng dan Ibu Andi Hidayati) yang telah menjadi pemeran utama terbaik dalam hidup saya, telah mengorbankan banyak hal di dalam kehidupan ini yang tidak bisa saya sebutkan lagi dan segenap keluarga yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan moral kepada penulis.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2019 dan teman-teman kelas Manajemen E terutama Habiby Wahyu yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Jodoh Penulis kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu. Karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, baik dari aspek teknis penulisan maupun substansi, karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun ke arah penyempurnaan sehingga dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya dalam rangka menambah pengetahuan. Amin.



Makassar, 2023

Andi Mahesa

Abstrak

ANDI MAHESA. 2023, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pegawai pada kantor BKKBN Pangkep provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, data yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan. Untuk proses analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) menggunakan program olah data SPSS . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep. Kedua, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep. Ketiga, terhadap pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Lingkungan kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Abstract

ANDI MAHESA. 2023, This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and employee leadership style at the BKKBN Pangkep office, South Sulawesi province. This study uses a type of quantitative research, the data obtained by conducting field research. For the analysis process using multiple linear regression analysis with employee performance (Y), work environment (X1), leadership style (X2) using the SPSS 34 data processing program. The results showed that there was a partially significant effect between the work environment on employee performance at BKKBN Pangkep office. Second, there is no partial significant effect of leadership style on employee performance at the BKKBN Pangkep office. Third, the simultaneous significant influence of work environment and leadership style on employee performance at the BKKBN Pangkep office.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
Abstrak	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	2
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat penelitian	5
E. Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Gaya Kepemimpinan	8
3. Lingkungan Kerja	14
4. Kinerja Pegawai	29
B. Peneliti Terdahulu	34
C. Kerangka pikir	37

D. Hipotesis.....	38
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
--------------------------	----

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	38
-------------------------------------	----

1. Lokasi.....	38
----------------	----

2. Jadwal Penelitian.....	39
---------------------------	----

C. Populasi dan Sampel.....	40
-----------------------------	----

1. Populasi.....	40
------------------	----

2. Sampel.....	40
----------------	----

D. Instrumen Penelitian.....	40
------------------------------	----

E. Variabel Penelitian.....	42
-----------------------------	----

F. Jenis dan Sumber Data.....	43
-------------------------------	----

G. Teknik Pengumpulan Data.....	44
---------------------------------	----

H. Teknik Analisis Data.....	44
------------------------------	----

I. Definisi Operasional.....	46
------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
---	----

1. Sejarah Kantor BKKBN Pangkep.....	47
--------------------------------------	----

2. Visi dan Misi.....	50
-----------------------	----

3. Struktur Organisasi kantor BKKBN Pangkep.....	51
--	----

B. Hasil Pengujian Hipotesis.....	51
-----------------------------------	----

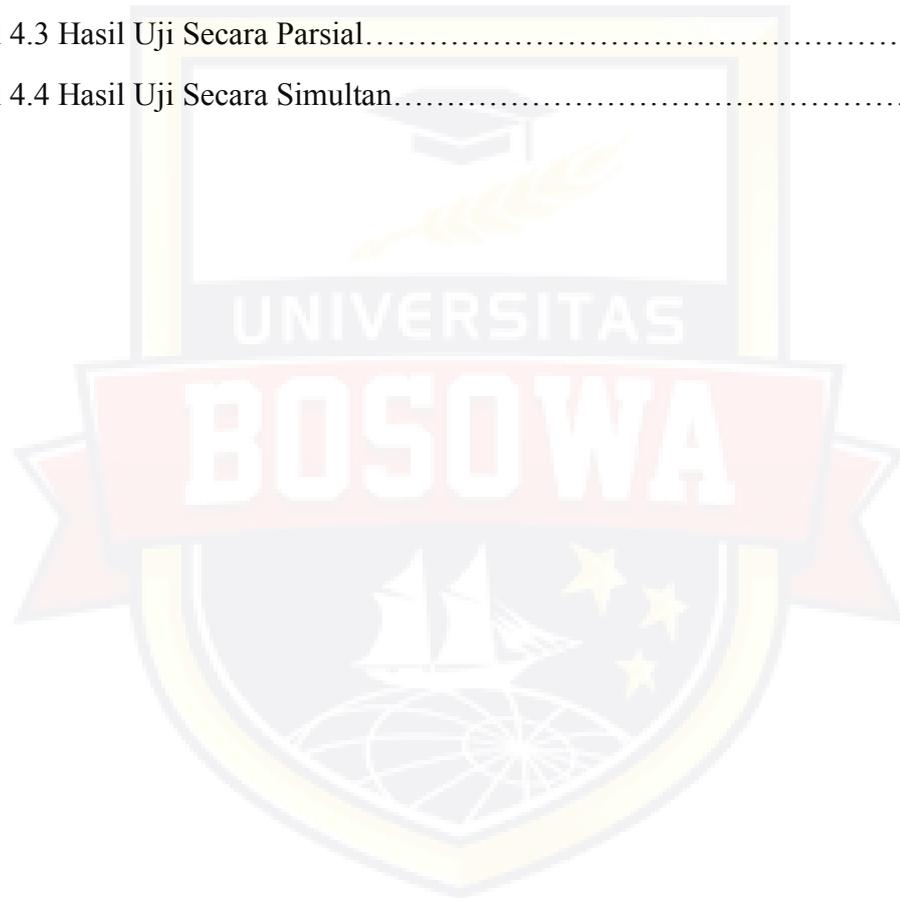
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
--	----

2. Koefisien Determinasi (R^2).....	53
---	----

3. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).....	54
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep	57
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep.	57
3. Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep.....	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4.2 Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Secara Parsial.....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Secara Simultan.....	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	36
Gambar 3.1.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor adalah suatu Lembaga yang terstruktur yang memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, kantor harus memiliki fungsi pokok, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan personalia (sumber daya manusia) yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan lain. Seperti fungsi personalia (sumber daya manusia) sebagai salah satu fungsi perusahaan yang erat kaitannya dengan fungsi produksi. Dan pentingnya juga tercipta suatu struktur kewajiban sebaik-baiknya dalam tugas-tugas untuk mencapai tujuan kantormaupun organisasi. Struktur tersebut berisikan oleh karyawan jika berada dalam sebuah perusahaan.

Pegawai memiliki salah satu faktor penting dalam menjalankan sebuah instansi. Jika seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik, maka akan berdampak terhadap laju roda perputaran kantordapat berjalan dengan baik yang akan menghasilkan keuntungan bagi instansi atau kantortersebut. Selain itu, jika karyawan bekerja tidak produktif maka hasil yang didapatkan tidak maksimal seperti kantoratau instansi inginkan. Keberhasilan suatu kantorterletak dari kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah sebuah hasil atau tingkat keberhasilan dimana suatu individu secara keseluruhan telah melakukan tugas sesuai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dan disepakati Bersama.

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah individu dalam suatu organisasi diantaranya yaitu : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. Seorang pemimpin yang baik mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat sehingga mampu mengembangkan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu penerapan sikap dari seorang pemimpin, yang berkaitan dengan kemampuan dalam memimpin.

Faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan/pegawai adalah lingkungan kerja karena seorang individu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mewujudkan hasil yang optimal apabila dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017). Menurut Nitisemito dalam Tamarindang et.al (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan, kebersihan, pewarnaan, musik, pertukaran sirkulasi udara, keamanan, dan kebisingan. Perlunya memperhatikan lingkungan kerja karena berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Keadaan dalam lingkungan kerja dapat dikatakan kondusif apabila karyawan bisa mengerjakan kegiatan atau tugasnya secara optimal, aman, nyaman, dan sehat.

Dalam menjalankan pengoperasian perusahaan, kinerja karyawan selalu dituntut untuk selalu melakukan yang terbaik untuk menjalankan setiap tugasnya dan gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam bersikap atau bertindak dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, karena dengan gaya kepemimpinan atau sikap kepemimpinan ini dapat mempengaruhi

kinerja karyawannya (Kasmir,2016). Pimpinan atau atasan pasti menginginkan bawahannya untuk selalu melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan itu gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai harus mempengaruhi kinerja karyawan sebagai pendorong sehingga dapat memperoleh kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pentingnya untuk diperhatikan dan diawasi kesiapan karyawan dalam mencapai target tugasnya dalam perusahaan yang memiliki pengaruh besar. Hak mengawasi dan hak memperhatikan kinerja karyawan/pegawai merupakan hak dari atasannya. Untuk hal tersebut Kantor BKKBN Pangkep dapat menyelesaikan masalah ini agar dapat menjalankan aktivitas kantor yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap aspek kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Pangkep”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini, untuk menjawab pertanyaan berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep ?

- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep ?
- 3) Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep ?

C. Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Pangkep provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini dapat mengungkapkan komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep. Selanjutnya secara khusus diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu Informasi dan bahan untuk menambah pengetahuan yang mencakup lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepada peneliti selanjutnya.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk perkembangan dan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan serta penilaian kinerja pegawai pada Kantor BKKBN pangkep itu sendiri.

3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai bahan refrensi bagi peneliti selanjutnya.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian lapangan yakni dengan melakukan survei secara langsung kepada pegawai dan pimpinan di Kantor BKKBN Pangkep sulawesi selatan. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh lingkungan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep Sulawesi Selatan.

F. Sistematika Pembahasan

hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan akan disusun ke dalam karya tulis ilmiah (Skripsi) dengan rancangan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, akan membahas tentang kajian teori yang berhubungan penelitian yang dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis,

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, akan membahas tentang variabel penelitian, jenis penelitian, lokasi

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan yang terisi dari gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran yang telah diperoleh dari pembahasan sebelumnya serta saran kepada pihak yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sopiah & Sangadji, (2018:4) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
2. Menciptakan iklim yang hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
3. Mengembangkan lingkungan tempat kerja sama tim dan *fleksibilitas* dapat berkembang.

4. Membantu organisasi untuk menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan *stakeholder* (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
5. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan (*planning*) yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentatifkan tanggungjawab serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki karyawan sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.
3. Pengarahan (*actuating*)
Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi karyawan sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.
4. Pengendalian (*controlling*)
Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi-fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja karyawan hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang yang meliputi karakteristik atau sifat-sifat yang dimiliki seperti kepribadian, kesanggupan, dan kemampuan. Yang mana juga kata “*memimpin*”

memiliki makna membimbing, membina, mengarahkan, menggerakkan, melindungi, memberikan teladan, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan. Banyaknya variable arti yang terdapat pada kata memimpin, memberikan pandangan bahwa tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi sangatlah luas (Wahjosumidjo,2002). Sedangkan menurut Anoraga kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik itu secara langsung maupun tidak langsung untuk menggerakkan orang tersebut untuk bersedia mengikuti kehendak pemimpin dengan penuh pengertian,kesadaran, dan senang hati (Rizki,2019).

a). Variabel-variabel gaya kepemimpinan

Adapun variabel-variabel kepemimpinan menurut Chapman dalam Suntoyo (2015) adalah :

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus memberikan informasi yang dapat dipahami atau jelas sehingga kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dan lancar sangat dibutuhkan. Karena adanya komunikasi yang lancar dan baik dapat memudahkan bawahannya untuk mengerti apa yang dikehendaki seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seseorang pemimpin memberikan informasi yang sulit dipahami dan dimengerti oleh bawahan dan karyawan, maka akan menimbulkan permasalahan. Dengan itu, seorang pemimpin memegang peranan penting dalam mempelancar dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

2. Pemberian motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan komunikasi juga harus memiliki kemampuan untuk mendorong atau memberikan motivasi kepada bawahannya baik itu motivasi secara finansial atau nonfinansial. Perhatian seorang pemimpin sangatlah penting untuk bawahannya, bahwa hal tersebut merupakan bentuk penghargaan ataupun bentuk pengakuan bagi bawahannya atau karyawannya. Hal tersebut diharapkan dapat menciptakan prestasi yang selama ini diinginkan.

3. Kemampuan memimpin

Tidak semua pemimpin mampu untuk memimpin, karena setiap orang yang berkenan memiliki kemampuan atau bakat memimpin berbeda-beda. Hal ini, dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan yang partisipatif, autokratif, atau bebas kendali. Masing-masing memiliki kelebihan maupun kekurangan. Seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan autokratik sepenuhnya pengambilan keputusan sepenuhnya ditangan pemimpin. Jika menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pengambilan keputusan mengikut sertakan karyawan, dan sedangkan gaya kepemimpinan bebas kendali pengambilan keputusan berada pada karyawan tetapi masi dalam pengendalian pemimpin sepenuhnya.

4. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang ada dalam suatu kantor mampu memberikan dorongan bagi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi untuk memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja. Dengan itu keputusan yang telah disepakati menanamkan rasa percaya diri pada karyawannya.

5. Kekuasaan yang positif

Dengan kekuasaan yang positif seorang pemimpin dalam mengerjakan tugasnya meskipun memberikan gaya kepemimpinan berbeda-beda tentu saja memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja (positif leadership). Hal tersebut sesuai dengan gaya kepemimpinan melalui pendekatan manusiawi, dimana para karyawan harus bekerja sepenuh hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa tekanan dari pihak manapun.

b). Tipologi gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam memimpin, hal tersebut biasa dikenal sebagai jenis-jenis atau tipologi kepemimpinan. Siagan (1999) mengemukakan terdapat lima tipe pemimpin, dengan cirinya masing-masing, yaitu :

1. Tipe Otoriter

Seorang pemimpin yang dikategorikan sebagai orang yang otoriter pada umumnya memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negative. Karena tipe

otoritas bukanlah tipe yang diandalkan, terpenting apabila dihubungkan dengan upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang memerlukan suasana demokratis. Akan tetapi, konsep situasional menekankan bahwa kondisi dimana pemimpin yang demokratis sekalipun memerlukan waktu dalam menghadapi bawahan tertentu dengan menggunakan gaya otoriter.

2. Tipe Pertanalistik

Banyak dari pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi yang termasuk dalam organisasi bisnis termasuk dalam tipe pertanalistik terutama dalam organisasi yang dibentuk dengan norma-norma tradisional.

3. Tipe Laissez Faire

Tipe laissez faire merupakan tipe kepemimpinan yang dikatakan aneh dan biasanya menunjukkan sifat atau perilaku yang pasif dan biasanya menghindari dari tanggung jawabnya

4. Tipe Demokratik

Tipe demokratik memiliki ciri-ciri, seperti ;

- 1). Meningkatkan atau mengembangkan kreativitas karyawan
- 2). Memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil keputusan
- 3). Mementingkan musyawarah mufakat untuk kepentingan Bersama
- 4). Pengambilan keputusan sesuai dengan tujuan organisasi
- 5). Mengutamakan kepentingan karyawannya dalam kondisi darurat demi keselamatan jiwa dan keselamatan organisasi yang dipimpinnya.
- 6). Meningkatkan regenerasi kepemimpinan

- 7). Untuk memajukan dan menjadikan pemimpin di masa depan perlunya memperluas kaderisasi pada karyawan
- 8). Melihat bahwa semua permasalahan dapat dipecahkan dengan usaha Bersama.

5. Tipe Kharismatik

Tipe kharismatik merupakan ciri pemimpin yang mempunyai daya Tarik bagi orang lain sehingga orang lain bersedia untuk mengikutinya tanpa mengetahui penyebab kejadian tersebut.

c). Indikator gaya kepemimpinan

Adapun karakteristik yang merupakan syarat yang penting untuk mencapai kepemimpinan yang efektif. Syarat-syarat atau karakteristik yang harus dilaksanakan seorang pemimpin. Menurut Kartono dalam Paramita (2017), yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Suatu hasil akhir dari beberapa alternatif penelitian yang akan diambil untuk kemudian ditindak lanjutkan ke Langkah berikutnya.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan yang memberikan dorongan bagi seseorang atau tim turut serta melakukan perintah yang diberikan dengan memberikan waktu kemampuan, dan energinya untuk menjalankan kewajiban yang telah ditugaskan.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan untuk memberikan informasi apa yang ingin disampaikan kepada orang yang memberi dan menerima informasi agar informasi didapat secara baik.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Kemampuan untuk membuat bawahan atau orang lain untuk mengikuti keinginan dan tujuan perusahaan.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu yang terjadi dengan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan dalam mengendalikan emosional merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kita dalam mengendalikan emosi semakin mudah meraih kebahagiaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di kantor harus diperhatikan karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap para karyawan. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawan melaksanakan program kerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan

kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang kondusif memerlukan tenaga kerja dan waktu lebih banyak serta tidak mendukung rancangan sistem yang efektif.

Pengertian lingkungan kerja menurut Wusanto (2005:188) adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan sikap seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa produktifitas kerja dikalangan karyawan.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Handoko (2008:172) adalah kondisi yang berada disekitar para karyawan pada saat ia bekerja yang mengelimuni kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik.

Sementara itu Henry Simamora (2010-56) berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang berada di tempat yang dapat mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan maupun sarana dan prasarana lainnya sedangkan kondisi psikis berupa motivasi, rasa aman, tingkat produktifitas kerja dan loyalitas seorang karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Lateiner dan Levine (2009:65) adalah kondisi dan situasi yang dapat ditemui dan dirasakan seseorang

karyawan pada saat ia bekerja, juga berpengaruh pada kinerja dan produktifitas kerja mereka

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi efektivitas organisasi. Lingkungan menjadi dua bagian yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) Mendeskripsikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari fakto-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Danang Sunyoto (2012:43) Berkata “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan program kerja yang ditugaskan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan hal lainnya.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam menjalankan kegiatannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja yang efektif, iklim kerja dan

fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus di perhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

a). Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) Menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut sedarmayanti(2009) Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkung kerja fisik sendiri dapat di bagi menjadi dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (contoh: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencayahan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Soekidjo (2008:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik dari tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti (2009:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah sebuah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan menurut Alex Nitisemito (2000)

kantor hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama dengan tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan, kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu

kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan di antaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja
2. Temperature atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keamanan ditempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing indikator tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. *Temperature*/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai *temperature* berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan *temperature* luar jika perubahan *temperature* luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan

pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin cepatnya detak jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh makhluk hidup.

5. Kebisingan ditempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, kantor akan mengeluarkan suara-suara dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang menyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan. Berikut ini beberapa cara untuk pengurangan suara bising, antara lain adalah :

- Pengendalian sumber suara
- Isolasi dari suara
- Penggunaan peredam suara
- Pemakaian alat pelindung telinga

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis yang digunakan oleh karyawan atau pekerja, yang dapat menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja akibat dari getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja, dan bau tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna

mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan penataan warna yang tepat, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik dengan nada yang sesuai dengan suasana waktu dan tempat meningkatkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu musik perlu dipilih secara selektif untuk didengarkan ditempat bekerja. Musik yang tidak sesuai dengan suasana saat bekerja akan mengganggu konsentrasi bekerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM)

Menurut Newstrom (2007) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getar-getaran, pencemaran, yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia dan

keanehan zat ditempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan bau wangi yang menyenangkan. Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

c). Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaannya. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubugnan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam kegiatan bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat kenyamanan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu fokus dan konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition (AC) yang merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman

(SATPAM). Dari dua pendapat berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja.

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan

d). Manfaat lingkungan kerja

Menurut pandi afandi (2016:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal dan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut muhammad enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja , sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai keahlian karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan etika. Dari dua pendapat yang telah disampaikan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai mengerjakan suatu keahlian dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

a). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubers, kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas SDM (Sumber Daya Manusia) dan eksternal, yaitu kepemimpinan, tim, sistem, dan situasional. Berikut adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Faktor individual

Mencakup unsur keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

2. Faktor kepemimpinan

Mencakup aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan semangat, dorongan, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

3. Faktor tim

Mencakup kualitas semangat dan dukungan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Mencakup sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan, dan kultur kerja didalam perusahaan.

5. Faktor kontekstual

Mencakup tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

b). Indikator kinerja pegawai

Menurut bernardin dan russel ada enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Seberapa lama atau seberapa baik proses atau hasil melakukan suatu kegiatan mendekati kesempurnan, cara ideal

melakukan kegiatan, atau mencapai tujuan kegiatan yang diinginkan.

2. Kauntitas

Jumlah yang diproduksi, ditentukan dalam nilai dollar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Seberapa lama atau baik suatu kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada awal waktu yang ditentukan dari sudut pandang koordinasi dengan output lain dan memanfaatkan waktu yang ada dengan kegiatan yang lain.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, material) dimaksimalkan dalam pengertian mendapatkan keuntungan yang tinggi ataupun pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit

5. Kebutuhan untuk supervisi

Berapa jauh atau seberapa baik mampu menjalankan fungsi kerja tanpa harus mendapatkan bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan

6. Dampak interpersonal

Seberapa baik karyawan dalam meningkatkan harga diri, itikad baik dan kerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan.

c). Sistem penilaian kinerja

Menurut hassibuan dalam mangkunegara mengatakan bahwa sistem yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama

Penilai akan menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan kerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan akan semakin baik.

2. Tanggung jawab

Penilai akan menilai karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijakan pekerjaan dan hasil kerjanya.

3. Kedisiplinan

Penilai akan menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku didalam organisasi dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Sikap

Penilai akan menilai karyawan dari sikap perilakunya, periang, kesopanan, disukai, memberi kesan yang menyenangkan,

memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

5. Kreativitas

Penilai akan menilai kemampuan karyawan dalam meningkatkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasilguna.

6. Kejujuran

Penilai akan menilai kejujuran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

7. Inisiatif

Penilai akan menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatifnya sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

8. Hasil kerja

Penilai akan menilai hasil kerja baik kualitasnya maupun kuantitasnya yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

9. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap organisasi, pekerjaan dan jabatannya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan membela dan menjaga organisasi didalam

maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

d). Manfaat kinerja pegawai

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja umumnya terdiri dari:

1. Peningkatan prestasi melalui kegiatan-kegiatan yang bermanfaat untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam perpindahan, promosi dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai peningkatan kinerja karyawan.
4. Sebagai sarana untuk memajukan pengembangan karyawan.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau dibawah standar diseluruh kantor mengidentifikasi seberapa baik SDM (Sumber Daya Manusia) berfungsi.

B. Peneliti Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa peneliti terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel Digunakan	Hasil Peneliti
1.	Kustini, E. & Hidayat, C. (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima	1. aspek lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

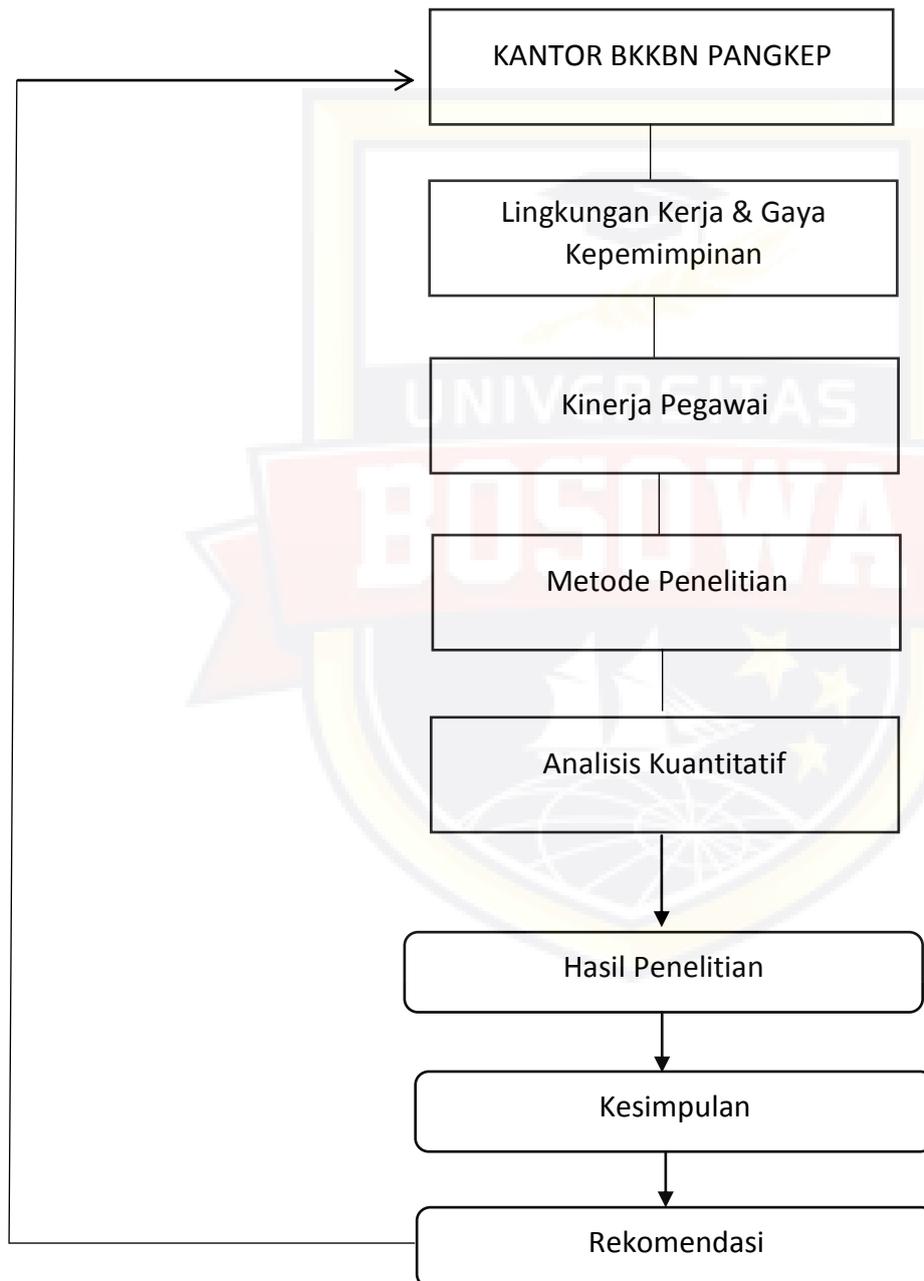
2.	Putra,F.A., Musadieg, M., & Mayowan,Y. (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PDAM Kota Malang	1. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik saja, karena salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah kemampuan dan minat karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, sebaiknya kantormemberikan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat pada karyawan agar dapat menimbulkan minat dan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat 2. faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor minat & kemampuan adalah kemampuan dan penerimaan atas tugas, peran, fasilitas kerja, dan tingkat motivasi kerja
3.	Widiartanto, Saryadi, & Nugroho,M.,A (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening PT. Bandeng Juwana	1. Berpengaruhnya Kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada PT. Bandeng Juwana 2. lingkungan kerja yang berpengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan 3. terdapat pengaruh positif yang secara stimulan berpengaruh pada kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi

4. Manne, A., & Setiawan, L. (2021)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.	<p>1. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas para karyawan pada PT. Dunia Marine <i>Products</i> Makassar.</p> <p>2. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas para karyawan pada PT. Dunia Marine <i>Products</i> Makassar.</p> <p>3. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap produktivitas para karyawan pada PT. Dunia Marine <i>products</i> Makassar</p>
-------------------------------------	---	---

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

C. Kerangka pikir

Kerangka pikir adalah konsep yang menjelaskan bagaimana teori yang berhubung dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, data yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada Kantor BKKBN Pangkep

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan untuk mempermudah dan memperjelas lokasi yang akan menjadi sasaran dalam penelitian, Guna memperoleh data dan informasi yang akurat dan valid. Adapun tempat atau lokasi dan objek penelitian yaitu pada Kantor BKKBN Pangkep. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan terhitung mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2023.

2. Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	NOVEMBER	DESEMBER	JANUARI	FEBRUARI	MARET
1	Pengajuan Judul					
2	Orientasi (Objek Penelitian)					
3	Seminar Judul					
4	Pengurusan Ijin Penelitian					
5	Pembuatan Proposal					
6	Konsultasi Pemb. I & II					
7	Seminar Proposal					
8	Pengumpulan Data, Analisis Data					
9	Penulisan Dan Konsultasi					
10	Ujian Skripsi					

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang terdiri dari makhluk hidup, gejala, nilai tes, benda, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian yang akan diteliti dan dianalisis (Sinaga,2014). Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai pada kantor BKKBN Pangkep yang berjumlah 34

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampel yang dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel yakni sebanyak 34 responden dikantor BKKBN Pangkep.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan pada kantor BKKBN Pangkep. Adapun bentuk instrument penelitian ini dengan menggunakan variabel pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BBKBN Pangkep dapat dilihat sebagai berikut :

Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala pengukur	Sumber data
Lingkungan Kerja (X ₁)	1. Pewarnaan ruangan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara	STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1	

	4. Penerangan	TS : Tidak	Pegawai
	5. Keamanan	Setuju dengan skor 2	
		KS : Kurang	
		Setuju dengan skor 3	
		S : Setuju dengan skor 4	
		SS : Sangat Setuju dengan skor 5	
Gaya kepemimpinan (X ₂)	1. kemampuan mengambil keputusan		
	2. kemampuan memotivasi		
	3. kemampuan komunikasi		Pemimpin
	4. kemampuan mengendalikan bawahan		
	5. tanggung jawab		
	6. kemampuan		

	mengendalikan		
	emosional		
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	STS : Sangat	
	2. Kualitas	Tidak Setuju	
	3. Ketepatan waktu	dengan skor 1	
	4. Kehadiran	TS : Tidak	
	5. Kemampuan bekerja sama	Setuju dengan skor 2	Pegawai
		KS : Kurang	
		Setuju dengan skor 3	
		S : Setuju dengan skor 4	
		SS : Sangat Setuju dengan skor 5	

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas/*Independen* (X)

Variabel *independen* adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain melainkan variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja di kantor harus di perhatikan karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap para karyawan. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang yang meliputi karakteristik atau sifat-sifat yang dimiliki seperti kepribadian, kesanggupan, dan kemampuan.

2. Variabel Terikat/*Dependen* (Y)

Variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independen*.

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dari perusahaan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Jenis Data

Data yang akan digunakan adalah data kuantitatif yang berupa informasi data mengenai Kantor BKKBN Pangkep

b) Sumber data

1. Data primer yaitu mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya dengan observasi dilokasi penelitian ataupun wawancara dengan pihak narasumber.
2. Data sekunder yaitu Dimana data sekunder diperoleh dari hasil studi pustaka atau studi dokumen yang dan melalui buku teks maupun elektronik, jurnal, dan media massa terkait dengan topik penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian, karena tujuan dari penelitian untuk mendapatkan data, dan adapun teknik pengumpulan data, yaitu ;

1. Wawancara, adalah mengumpulkan data dengan berkomunikasi yang dilakukan oleh dua orang mapun lebih. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawanara secara langsung dengan informan.
2. Membagikan kuesioner kepada pegawai/responden yang ada di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pangkep
3. Observasi adalah langkah yang digunakan untuk memahami kondisi sebenarnya dilakukan dengan cara mengamati objek dan subjek penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu analisis kuantitatif indukti, yang dimana data yang diperoleh

selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Dan adapun langkah yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, display data, dan conclusion drawing.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu analisis statistik deskriptif inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk melihat gambaran tentang kinerja karyawan pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pangkep. Untuk melakukan penelitian ini maka dibuat pengkategorian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk perhitungan uji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda variabel x dan y dengan menggunakan rumus sebagai berikut Arikunto (dalam Mardiana, 2014, hal. 28) :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Koefisien regresi yang dicari

e = Kesalahan pengganggu

Untuk memudahkan dalam mencari hasil perhitungan dari rumus di atas, maka digunakan SPSS versi 22 untuk memudahkan mencari hasil dari penelitian. Disamping itu, untuk mengurangi tingkat kesalahan akibat perhitungan yang dilakukan secara manual.

I. Definisi Operasional

Untuk memperjelaskan penelitian ini, maka didefinisikan secara operasional yaitu:

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan program kerja yang ditugaskan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan hal lainnya
2. Gaya Kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik itu secara langsung maupun tidak langsung untuk menggerakkan orang tersebut untuk bersedia mengikuti kehendak pemimpin dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati
3. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kantor BKKBN Pangkep

Pada September 2021, sejarah Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinas P3KPPA) di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep) berfokus pada upaya pemerintah daerah untuk mengendalikan pertumbuhan penduduk, menerapkan program keluarga berencana, serta memberdayakan perempuan dan melindungi anak-anak. Dinas P3KPPA merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kebijakan terkait penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak di wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sebagai bagian dari upaya pemerintah daerah, Dinas P3KPPA biasanya melakukan berbagai kegiatan dan program seperti:

1. Keluarga Berencana: Melaksanakan program untuk memberikan informasi dan layanan mengenai keluarga berencana kepada masyarakat. Program ini bertujuan untuk membantu mengendalikan pertumbuhan penduduk dengan mendorong penggunaan metode kontrasepsi yang aman dan terjangkau.
2. Pemberdayaan Perempuan: Menyelenggarakan program untuk meningkatkan peran dan partisipasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Pemberdayaan perempuan penting untuk menciptakan kesetaraan gender dan memperkuat posisi perempuan dalam masyarakat.

3. Perlindungan Anak: Melakukan upaya untuk melindungi hak-hak anak, mencegah eksploitasi, dan memberikan perlindungan bagi anak-anak dari segala bentuk kekerasan, pelecehan, atau eksploitasi.
4. Penyuluhan dan Kampanye: Mengadakan kegiatan penyuluhan dan kampanye di berbagai tingkatan masyarakat untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya perencanaan keluarga, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak.

Dinas P3KPPA di Pangkajene dan Kepulauan juga berkoordinasi dengan lembaga dan instansi terkait lainnya, termasuk dinas-dinas kesehatan, pendidikan, dan sosial, serta organisasi masyarakat dan LSM yang memiliki fokus kerja yang serupa. Namun, perlu dicatat bahwa informasi ini merupakan situasi hingga September 2021, dan terdapat kemungkinan bahwa sejak saat itu, Dinas P3KPPA di Pangkajene dan Kepulauan telah mengalami perubahan dalam kebijakan, program, atau struktur organisasinya. Untuk informasi terkini, disarankan untuk mencari sumber informasi terpercaya atau menghubungi pihak berwenang di wilayah tersebut.

Sejarah Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinas PPPPA) di Kabupaten Pangkep tidak tersedia dalam basis data saya, karena pengetahuan saya berhenti pada September 2021. Namun, saya dapat memberikan informasi umum tentang sejarah dan peran Dinas PPPPA di tingkat kabupaten.

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinas PPPPA) merupakan instansi pemerintah di tingkat

kabupaten atau daerah yang bertugas mengkoordinasikan dan mengimplementasikan program-program terkait dengan pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak. Tujuan dari Dinas PPPPA adalah untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui program-program yang berfokus pada keberlangsungan populasi, kesehatan reproduksi, kesetaraan gender, dan perlindungan anak. Beberapa fungsi utama dari Dinas PPPPA meliputi:

1. Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana: Dinas ini bertanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta menyediakan layanan kesehatan reproduksi dan keluarga berencana kepada masyarakat.
2. Pemberdayaan Perempuan: Dinas ini juga berperan dalam mengadvokasi kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Ini termasuk upaya untuk meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Perlindungan Anak: Salah satu tugas penting Dinas PPPPA adalah melindungi hak-hak anak dan mencegah kekerasan terhadap anak. Ini dapat mencakup penyediaan layanan konseling dan perlindungan bagi anak-anak yang berisiko atau telah mengalami kekerasan fisik atau seksual.

Seiring dengan perkembangan waktu dan perubahan kebijakan pemerintah, peran dan fokus dari Dinas PPPPA di Kabupaten Pangkep mungkin telah mengalami perubahan sejak pengetahuan terakhir saya pada tahun 2021. Untuk informasi

terkini, disarankan untuk mencari sumber informasi resmi terkait dengan Dinas PPPPA Pangkep. Anda dapat mengunjungi situs web resmi pemerintah daerah atau menghubungi kantor pemerintah setempat untuk mendapatkan data terbaru tentang Dinas PPPPA di Kabupaten Pangkep.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Penduduk tumbuh seimbang melalui pengaturan kelahiran dengan laju pertumbuhan penduduk yang terkendali.

b. Misi

1. Mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan
2. mewujudkan keluarga bahagia sejahtera yang terfokus terhadap pengendalian penduduk.
3. peningkatan kesejahteraan dan pendapat penduduk.
4. Peningkatan pengetahuan masyarakat

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi menggunakan *software SPSS 22 for windows* yang hasil analisisnya dapat dilihat dibawa ini :

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.142	2.358		.909	.371		
	Lingkungan Kerja (X1)	.635	.168	.597	3.776	<.001	.437	2.290
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.208	.125	.264	1.668	.105	.437	2.290

Tabel 4.1 regresi linear berganda

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.1 dapat dirumuskan model matematis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 2.142 + 0.635 X_1 + 0.208 X_2 + e$$

Interprestasinya:

a. Nilai Konstanta (a) = 2.142

Berarti bahwa kinerja pegawai akan bernilai 2.142 jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak ada.

b. Nilai Koefisien X1 = 0,635

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,635% ($0,635 \times 1\%$) dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.

c. Nilai Koefisien X2 = 0,208

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,208% ($0,208 \times 1\%$) dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictornya*.

Berikut adalah koefisien determinasi :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.640	1.54925

Tabel 4.2 Koefisien determinasi

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan(X2),Lingkungan Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R adalah 0,814 yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 81,4%. Sedangkan *R Squer* (R^2)

sebesar 0,662 yang artinya 66,2% kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan.

3. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

a. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Cara mendapatkan $t \text{ tabel}$ yaitu dengan rumus berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 34-2-1) = t (0,025 : 31) = 2,039$$

Keterangan : α = Tingkat Toleransi Kesalahan (5% atau 0,05)

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

Di bawah ini merupakan hasil uji t pada spss:

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.142	2.358		.909	.371		
	Lingkungan Kerja (X1)	.635	.168	.597	3.776	<.001	.437	2.290
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.208	.125	.264	1.668	.105	.437	2.290

Tabel 4.3 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan SPSS, 2022

a) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,776 < t$ tabel $2,039$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,105 < 0,05$ dan t hitung $1,668 > t$ tabel $2,039$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu:

- 1) Jika nilai sig. < 0,05 atau F tabel maka terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.
- 2) Jika nilai sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Cara mendapatkan nilai F tabel yaitu dengan rumus di bawah ini:

$$F \text{ tabel} = F(k : n-k)$$

$$F \text{ tabel} = F(3 : 34-3) = F(3 : 31) = 3.30$$

Keterangan : k = Variabel

n = Jumlah Sampel

Dengan tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Berikut adalah hasil uji F dengan SPSS versi 22 :

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.624	2	72.812	30.336	<.001 ^b
	Residual	74.406	31	2.400		
	Total	220.029	33			

Tabel 4.4 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant),Gaya Kepemimpinan (X2),Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Olahan SPSS 2022.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diperoleh nilai $F = 30.336 >$

3,30 dan sig = 0,001 < 0,05. Hal ini berarti H_4 yang menyatakan ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap kinerja pegawai (Y).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pangkep, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor

BKKBN Pangkep

Dari hasil analisis linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel pelatihan memiliki nilai t hitung = $3,776 < t$ tabel = 2.042 . dan $sig = 0,001 > 0,05$ artinya variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil variabel kerja menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memberi tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator lingkungan kerja yaitu, Warna ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan dan keamanan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor

BKKBN Pangkep.

Dari hasil analisis linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel efikasi diri memiliki nilai t hitung $1,668 > t$ tabel dan $sig 0,105 < 0,05$ artinya variabel Gaya

Kepemimpinan (X2) Tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memberi tanggapan tidak setuju atau kurang setuju terhadap indikator gaya kepemimpinan yaitu, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep.

Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan $f_{hitung} = 30.336 > 3,30$ dan $sig = 0,001 < 0,05$. $R\ Squared\ (R^2) = 0,814$ yang artinya 81% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Pangkep.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah didapatkan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja merupakan hal yang langsung dapat dirasakan oleh para pegawai baik berupa fasilitas, ruangan, hubungan, dsb. Yang tentunya secara langsung akan mempengaruhi proses Kinerja Pegawai, maka dari itu kantor perlu mempertahankan lingkungan kerja pada kantor BKKBN Pangkep.
2. Gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan khususnya pada kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

3. Aktivitas lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan menjadi hal yang harus dipertahankan pada kantor BKKBN Pangkep, yang selebihnya mengikuti perkembangan sistem terbaru.



DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir.(2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo persada.
- Kustini, E. & Hidayat, C. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima. Diakses pada tanggal 18 Februari 2023, dari <file:///C:/Users/ACER/Downloads/70-Article%20Text-113-1-10-20210923.pdf>
- Manne, A., & Setiawan, L. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. DUNIA MARINE PRODUCTS MAKASSAR. *Economics Bosowa*, 7(003), 118-132. Dari <http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/467/452>
- Paramita, L. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan penelitian dan pengembangan daerah provinsi Kalimantan timur. Diakses pada tanggal 12 february 2023, dari [http://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/07/Jurnal%20Lisa%20\(07-18-17-02-41-12\).pdf](http://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/07/Jurnal%20Lisa%20(07-18-17-02-41-12).pdf)
- Prapti,L.G., (2017). Pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karywan pada karyawan tetap PT. Lg electronics Indonesia kantor cabang pekanbaru. Diakses pada tanggal 10 Februari 2023, dari <https://media.neliti.com/media/publications/207045-pengaruh-pemberian-motivasi-dan-disiplin.pdf> Rizki.S,. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi islam. Diakses pada tanggal 11 Februari 2023, dari <http://repository.radenintan.ac.id/7153/1/SKRIPSI%20RIZKI%.pdf>
- Putra,F.A., Musadieg, M., & Mayowan,Y. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PDAM Kota Malang. Diakses pada tanggal 18 Februari 2023, dari <https://media.neliti.com/media/publications/87567-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-lingkunga.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan 20SAPUTRA & pengembangan sumber daya manusia. Diakses pada tanggal 11 february 2023, dari <https://media.neliti.com/media/publications/207045-pengaruh-pemberian-motivasi-dan-disiplin.pdf>
- Siagan, P. (1999). *Teori dan praktek kepemimpinan* . Jakarta: PT Rineka Cipta

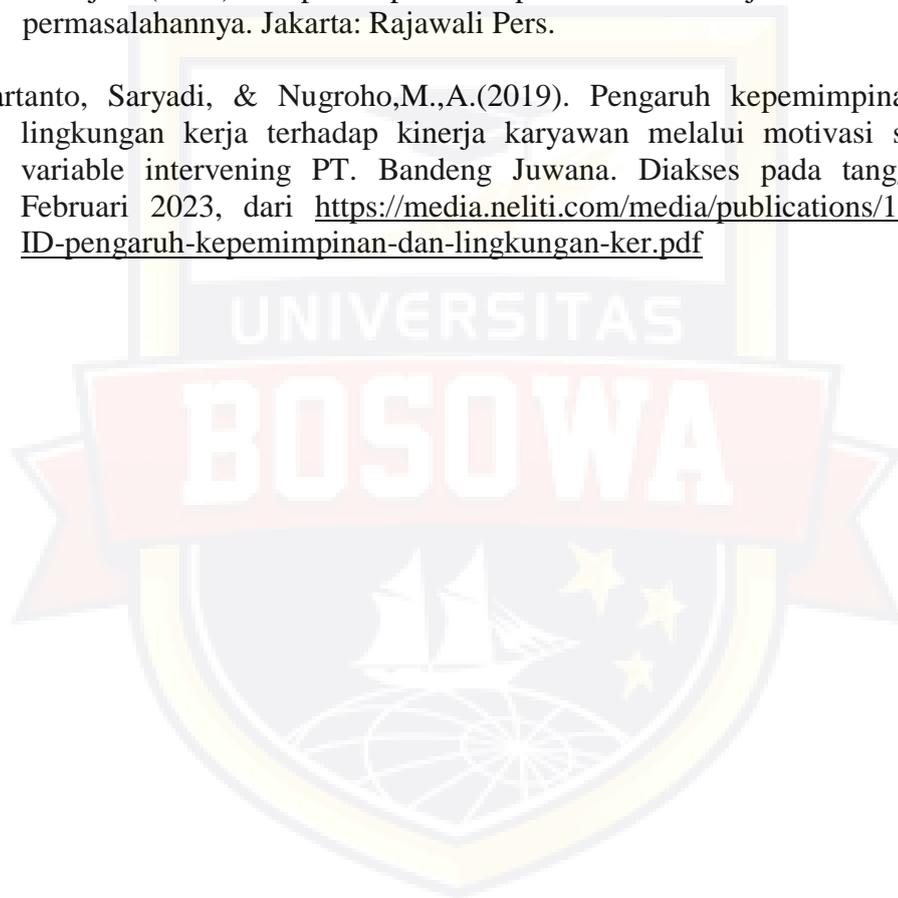
Sinaga, D. 2014. Statistik dasar. Diakses pada tanggal 18 Februari 2023, dari <http://repository.uki.ac.id/5482/1/BukuAjarStatistikaDasar.pdf>

Sunyoto,D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Tamarindang, dkk, (2017). “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank Bni cabang manado.” *jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi* 5(2): 1599-1606.

Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widiartanto, Saryadi, & Nugroho,M.,A.(2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening PT. Bandeng Juwana. Diakses pada tanggal 18 Februari 2023, dari <https://media.neliti.com/media/publications/104304-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-lingkungan-ker.pdf>





LAMPIRAN

BOSOWA

Lampiran 1**Kuesioner**

8/3/23, 2:02 AM

KUISIONER KANTOR BKKBN PANGKEP

KUISIONER KANTOR BKKBN PANGKEP

Warna dinding diruangan kantor sangat bagus

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

Kantornya Bersih

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

8/3/23, 2:02 AM

KUISIONER KANTOR BKKBN PANGKEP

Pertukaran Udara Diruang Kantor berfungsi

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

Penerangan diruangan kantor baik

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

Keamanan dikantor bagus

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

8/3/23, 2:02 AM

KUISIONER KANTOR BKKBN PANGKEP

kemampuan mengambil keputusan pimpinan sangat baik

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

Pimpinan mampu memotivasi

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

kemampuan komunikasi pemimpin sangat baik

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

8/3/23, 2:02 AM

KUISIONER KANTOR BKKBN PANGKEP

pimpinan mampu mengendalikan bawahan

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

pemimpin sangat bertanggung jawab

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

pemimpin mampu mengendalikan emosional dengan baik

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

8/3/23, 2:02 AM

KUISIONER KANTOR BKKBN PANGKEP

Kuantitas kinerja pegawai berjalan dengan baik

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

Kualitas kinerja pegawai sudah cukup baik

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

pegawai selalu tepat waktu

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

8/3/23, 2:02 AM

KUISIONER KANTOR BKKBN PANGKEP

pegawai selalu hadir

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

mampu bekerjasama dengan baik

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

Lampiran 2

Uji Analisis Deskriptif

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	26	76.5	76.5	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	1	2.9	2.9	5.9
	S	23	67.6	67.6	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	3	8.8	8.8	11.8
	S	22	64.7	64.7	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	21	61.8	61.8	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	2	5.9	5.9	8.8
	S	22	64.7	64.7	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	22	64.7	64.7	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	5	14.7	14.7	17.6
	S	19	55.9	55.9	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	1	2.9	2.9	5.9
	KS	3	8.8	8.8	14.7
	S	21	61.8	61.8	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	21	61.8	61.8	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	KS	1	2.9	2.9	8.8
	S	22	64.7	64.7	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	6	17.6	17.6	20.6
	S	20	58.8	58.8	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	22	64.7	64.7	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	24	70.6	70.6	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.9	5.9	5.9
	KS	4	11.8	11.8	17.6
	S	21	61.8	61.8	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.8	11.8	11.8
	KS	4	11.8	11.8	23.5
	S	19	55.9	55.9	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	23	67.6	67.6	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 3

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	34	16	25	20.74	2.428
Gaya Kepemimpinan(X2)	34	17	30	24.38	3.266
Kinerja Pegawai (Y)	34	15	25	20.38	2.582
Valid N (listwise)	34				

Correlations

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.751**	.795**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001
	N	34	34	34
Gaya Kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	.751**	1	.712**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001
	N	34	34	34
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.795**	.712**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	
	N	34	34	34

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2)	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.640	1.54925

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.624	2	72.812	30.336	<.001 ^b
	Residual	74.406	31	2.400		
	Total	220.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan(X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.142			2.358	.909
	Lingkungan Kerja (X1)	.635	.168	.597	3.776	<.001	.437	2.290
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.208	.125	.264	1.668	.105	.437	2.290

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja (X2)	Gaya Kepemimpinan (X2)
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.129	.89	.04	.25
	3	.004	28.736	.11	.96	.75

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.4733	24.2595	20.3824	2.10068	34
Std. Predicted Value	-1.861	1.846	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.271	.806	.432	.162	34
Adjusted Predicted Value	16.2965	24.9190	20.3506	2.15272	34
Residual	-4.25947	2.70213	.00000	1.50157	34
Std. Residual	-2.749	1.744	.000	.969	34
Stud. Residual	-2.955	2.042	.009	1.032	34
Deleted Residual	-4.91900	3.70354	.03178	1.71025	34
Stud. Deleted Residual	-3.429	2.159	-.009	1.101	34
Mahal. Distance	.038	7.952	1.941	2.192	34
Cook's Distance	.000	.515	.050	.114	34
Centered Leverage Value	.001	.241	.059	.066	34

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 4

Surat Persetujuan Izin Pengambilan Data



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
Jalan H.M.Arsyad B NO. 7 Telepon (0410) 2411 206 Pangkajene 90611

Pangkajene, 03 Juli 2023

Nomor : 005 / 956 /DP2KBP3A/VII/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data

Kepada
 Yth . Bapak Dekan Fakultas Ekonomi
 dan Bisnis Universitas Bosowa
 di -
 Makassar

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Universitas Bosowa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor A.0248/FEB/UNIBOS/II/2023 Perihal Permohonan izin melakukan pengambilan data di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Pangkajene dan Kepulauan atas Nama Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis dibawah ini :

Nama : Andi Mahesa
 Nim : 4519012164
 Program Studi : Manajemen Dalam

Dengan ini menyatakan setuju dan memberikan izin Mahasiswa tersebut diatas di Lokasi Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Pangkajene dan Kepulauan

Demikian kami sampaikan, atas Perhatian dan kerja samanya di ucapkan terimakasih.

A.n KEPALA
SEKRETARIS



NURHAYATI RAHMAN, SKM, M.Kes
 Pembina Tk. 1
 19670715 198703 2 004

Lampiran 5

DOKUMENTASI

