

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN
MAKANAN DI BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Hasanuddin
180910370**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN
MAKANAN DI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Hasanuddin
180910370**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hasanuddin

NPM : 180910370

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 27 Januari 2022



Hasanuddin
180910370

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN
MAKANAN DI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Hasanuddin
190810370**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 27 Januari 2022


Winda Evyanto, S.S., M.MPd.
Pembimbing



ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam, dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yang di mana semua populasi dijadikan sempelsebanyak 108 orang responden yang merupakan pegawai dari Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS 25. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang di peroleh dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh sebesar 22,9% terhadap kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh sebesar 54,2% Terhadap kinerja pegawai (Y). dari hasil uji t dan uji F, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam.

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

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at the Food and Drug Supervisory Agency in Batam, using the saturated sample technique, in which all the population was sampled as many as 108 respondents who were employees of the Food and Drug Supervisory Agency in Batam. Batam. The method of data collection is a questionnaire. The data quality test in this study uses validity and reliability tests, classical assumption tests and influence tests in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R^2), while hypothesis testing in this study uses (t test) and (F test) by using the software program SPSS 25. The coefficient of determination (R^2) obtained from the variables of leadership style and work environment has an effect of 66.6% on employee performance. The results of multiple linear regression test show that leadership style ($X1$) has an effect of 22.9% on employee performance (Y) and work environment ($X2$) has an effect of 54.2% on employee performance (Y). From the results of the t test and F test, it can be concluded that leadership style has a partially significant effect on employee performance and the work environment has a partially significant effect on employee performance, and leadership style and work environment together have a significant simultaneous effect on employee performance at the Agency. Drug and Food Supervisor in Batam.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa Skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
7. Pihak Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi penelitian ini.
8. Keluarga penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
9. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupu materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 27 Januari 2022



Hasanuddin



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	i
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	14
1.6.1 Manfaat Teoritis	14
1.6.2 Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	16
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	16
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.1.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	18
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	22
2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.1.2 Lingkungan Kerja	24
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	26
2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.1.3 Kinerja Pegawai	28
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	28
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	30
2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pemikiran	38
2.1.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai	38
2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	39
2.1.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	39
2.4 Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	41
3.2	Sifat Penelitian	41
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	42
3.3.1	Lokasi Penelitian	42
3.3.2	Periode Penelitian.....	42
3.4	Populasi dan Sampel	43
3.4.1	Populasi	43
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	43
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	44
3.5	Sumber Data	44
3.6	Metode Pengumpulan Data	45
3.7	Definisi Operasional Variabel	46
3.7.1	Variabel Independen	46
3.7.2	Variabel Dependen	46
3.8	Metode Analisis Data	48
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	48
3.8.2	Uji Kualitas Data	49
3.8.2.1	Uji Validitas	49
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	50
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.3.1	Uji Normalitas	51
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	52
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	52
3.8.4	Uji Pengaruh.....	53
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.9	Uji Hipotesis.....	55
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	55
3.9.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	59
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	61
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	62
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	62
4.3.2	Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)	63
4.3.3	Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)	64
4.3.4	Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	65
4.4	Analisis Data	66
4.4.1	Uji Kualitas Data	66
4.4.1.1	Uji Validitas	66
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	69

4.4.2 Uji Asumsi Klasik	70
4.4.2.1 Uji Normalitas	70
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	72
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.4.3 Uji Pengaruh.....	75
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.5 Pengujian Hipotesis.....	77
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	77
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	78
4.6 Pembahasan	79
4.6.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	79
4.6.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai...	79
4.6.3 Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	80
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4. 1 Grafik Histogram	70
Gambar 4. 2 Grafik P-P Plot.....	71
Gambar 4. 3 Grafik Plot (<i>Scatter Plot</i>).....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data absensi pegawai Badan POM di Batam 2020.....	8
Tabel 1. 2	Data pengukuran kinerja Badan POM tahun 2019.....	10
Tabel 1. 3	Data pengukuran kinerja Badan POM tahun 2020.....	11
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. 1	Periode Penelitian.....	42
Tabel 3. 2	Skor Kuesioner Berdasarkan <i>Skala Linkert</i>	46
Tabel 3. 3	Operasional Variabel.....	47
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4. 4	Profil Responden Berdasarkan Penghasilan.....	62
Tabel 4. 5	Klasifikasi Rata-Rata Deskripsi Variabel.....	63
Tabel 4. 6	Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)	64
Tabel 4. 7	Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	65
Tabel 4. 8	Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	66
Tabel 4. 9	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	67
Tabel 4. 10	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	68
Tabel 4. 11	Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	68
Tabel 4. 12	Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4. 13	Uji normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	72
Tabel 4. 14	Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 15	Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4. 16	Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4. 17	Uji t.....	77
Tabel 4. 18	Uji F.....	78

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 <i>Pearson Product Moment</i>	49
Rumus 3. 2 <i>cronbach alpha</i>	50
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda.....	53
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi	54
Rumus 3. 5 Uji t	55
Rumus 3. 6 Uji F	56
Rumus 4. 1 Statistik Deskriptif	63



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia sebab tugasnya sebagai pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dari manajemen atau perusahaan, baik mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk mendapatkan keuntungan. Mampu bertahan atau tidak suatu perusahaan pastinya dimulai dari sumber daya perusahaan itu sendiri untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi secara maksimal dan untuk mempertahankan perusahaan dengan cara selalu berusaha untuk meningkatkan ide-ide para pegawainya demi memperoleh output yang sesuai dengan apa yang diinginkan agar terlaksananya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pernyataan diatas didukung oleh Handoko 2001 dalam (Rosihana, 2021, hal. 58) menyatakan bahwa, sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Agar tujuan dari perusahaan atau manajemen tercapai usaha yang dilakukan tidak hanya bergantung dari para pegawai yang dengan inisiatif mereka dalam mengembangkan keterampilan, keahlian dan kemampuannya dalam menjalankan tugas ataupun wewenang hal ini juga merupakan tanggung jawab manajemen demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dalam hal ini peran

manajemen adalah bertanggung jawab dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan perusahaan.

Suatu perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik jika perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dipengaruhi oleh pimpinan dan sumber daya manusia yang berkualitas serta didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Kepemimpinan adalah salah satu bagian dari suatu perusahaan yang mana telah dipaparkan di atas bahwa dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila membahas tentang kepemimpinan, maka akan dibahas di dalamnya ialah seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengatur agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Begitu pentingnya peran pemimpin karena sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan rencana operasional perusahaan.

Pernyataan diatas didukung oleh Sutrisno 2016 dalam (Siagian dan Khair 2018:62) Kepemimpinan memiliki fungsi sebagai kekuatan dinamik yang dapat mendorong, memotivasi serta mengkoordinasikan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu proses aktivitas seseorang untuk memerintahkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hal yang diinginkan.

Sementara gaya kepemimpinan yang kurang efektif tidak akan memberikan arahan yang baik pada pegawainya terhadap usaha untuk

mendapatkan tujuan organisasi dalam perusahaan. Sikap dari seorang pemimpin memiliki efek terhadap kinerja pegawai. Daya guna dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya serta tergantung dengan proses komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dapat gagal apabila pemimpin tidak dapat menggerakkan dan menyenangkan pegawai dalam suatu pekerjaan dan kalangan tertentu seperti selalu terbuka dan bersifat humanis terhadap para pegawai. Pernyataan ini didukung oleh Coster dan Fertakis 1968 dalam (Yuniarti & Saty, 2019, hal. 3) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang benar adalah yang diarahkan kepada saling terbuka serta lebih bersifat humanis.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karena pegawai pasti memiliki persepsi akan lingkungannya. Pentingnya lingkungan kerja yang baik bisa memotivasi kinerja dari pegawai. Lingkungan kerja yang disediakan secara tepat, akan memiliki pengaruh terhadap pegawai agar bisa bekerja secara maksimal dan termotivasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pernyataan di atas didukung oleh Nitisemito, dan Sunyoto, 2008 dalam (Siagian dan Khair 2018:62) Suatu lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai dapat menjalankan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Hal ini biasanya diberikan agar menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, memotivasi pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas supaya pegawai tersebut tetap setia.

Disamping itu kinerja pegawai pada suatu perusahaan memiliki posisi yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sangat di tentukan oleh kinerja dari para pegawai, dengan hasil kinerja dari pegawai akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dan juga untuk mengetahui masalah yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga kinerja dari perusahaan bisa terus berkembang dan tidak mengalami suatu permasalahan yang bisa mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut.

Pernyataan di atas didukung oleh As'ad 2004 dalam (Maha Putra, Mukharom, Arief Teguh dan Nugroho 2021:163) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja dari perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja dari perusahaan (*coorporate performance*) karena kedua harsebut memiliki hubungan yang sangat erat.

Hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan startegis organisasi. Proses pelaksanaan dari suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja dari sumber daya manusia di suatu

organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak tercapainya target dari perusahaan. Jika target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari pegawai.

Badan pengawas obat dan makanan (BPOM) di Batam Lembaga BPOM ini memiliki fungsi yang serupa dengan European Medicines Agency (EMA), dan Food and Drug Administration (FDA) memiliki fungsi utama ialah untuk mengawasi semua peredaran obat-obatan dan juga makanan yang ada disemua wilayah Indonesia khususnya Kota Batam.

Tugas utama dilakukan pengawasan terhadap obat-obatan dan juga makanan ialah memastikan apakah seluruh barang atau produk telah aman dan layak untuk digunakan atau tidak. Dan juga tidak merugikan penggunanya. Jadi saat pembeli produk obat dan makanan sebaiknya memperdulikan apakah barang atau produk tersebut sudah terdaftar di BPOM atau belum. Jika terdaftar, barang tersebut sudah aman untuk digunakan atau dikonsumsi.

Sebagai otoritas yang memiliki kewenangan penuh dalam pengawasan obat dan makanan dan tingginya ekspektasi *stakeholder* dan masyarakat seharusnya BPOM mampu menghasilkan output yang diharapkan, tapi pada kenyataannya kinerja yang dihasilkan masih belum optimal dikarenakan masih ditemukan banyak kendala.

Diantaranya suatu perusahaan yang baik harusnya memiliki pembagian *jobdesk* yang jelas sehingga para pegawai bisa lebih maksimal dalam mengerjakan

tanggung jawabnya tetapi pada Badan POM di Batam hal tersebut masih menjadi kendala. Karna masih terdapat beberapa pegawai yang menerima *jobdesk* tidak sesuai dengan keahliannya seperti pegawai yang latar belakang pendidikannya teknik informatika tapi diberikan tugas atau tanggung jawab mengurus Barang Milik Negara (BMN) dan juga latar belakang pendidikan teknik diberi tugas atau tanggung jawab mengurus bagian kepegawaian tentunya hal tersebut akan menjadi suatu kendala dalam menciptakan kinerja yang baik dikarenakan mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dia miliki, maka dari itulah kinerja dari pegawai tersebut tidak maksimal sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu pimpinan atau kepala bagian di perusahaan selalu dituntut untuk berinovatif dalam sistem pekerjaan seperti memiliki ide-ide terbaru atau terbuka terhadap ide-ide dari para pegawainya khususnya di bidang teknologi apalagi di era globalisasi yang mana perkembangan teknologi semakin pesat, dan semakin mempermudah penggunaanya dalam menjalankan pekerjaan serta berkomunikasi antar karyawan khususnya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mengingat sistem kerja dari BPOM yang mayoritas menggunakan teknologi di dalam mengerjakan pekerjaannya. Tapi pada kepala Badan POM ini sendiri masih terlalu fokus pada sistem operasi perusahaan yang lama yang belum begitu mengikuti perkembangan teknologi secara signifikan sehingga yang seharusnya bisa dikerjakan lebih cepat jadi tidak terlaksana.

Kemudian selain memberikan ide-ide inovatif dan menerima ide dari para pegawai. Memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai juga sangat diperlukan, karna apresiasi dapat mendorong pegawai dalam memberikan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Pada Badan POM di Batam pemberian apresiasi atau penghargaan kepada pegawai masih dikatakan kurang optimal karna apresiasi dalam hal ini bukan hanya berupa gaji atau tunjangan tetapi memberikan perhatian kecil seperti ucapan terimakasih atas kerja keras dari pegawai atau menanyakan kabar dan aktifitas dari pegawai sudah cukup membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang mudah dijangkau pastinya akan sangat berpengaruh terhadap semangat pegawai untuk datang ketempat kerja, dimana lingkungan kerja yang lokasinya dekat dengan tempat tinggal pegawai sangat banyak pengaruhnya yaitu mudah dijangkau, hemat biaya dan waktu. Pada kantor Badan POM terletak di batu besar nongsa yang posisinya cukup jauh dari perkotaan khususnya rumah atau tempat tinggal para pegawai yang mana para pegawai banyak yang tinggal didaerah pusat kota. Maka dari itu hal tersebutlah yang menjadi salah satu kendala bagi pegawai seperti datang terlambat ataupun alasan-alasan lainnya yang berakibat pada kinerja dari pegawai.

Pernyataan diatas didukung oleh Tohardi 2002 dalam (Bhastary & Suwardi, 2018, hal. 49) menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja yang kurang baik tentunya akan memberikan yang dampak negatif terhadap para pegawai, yaitu diantaranya menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja

yang akhirnya menurunkan kinerja dari pegawai. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar serta merasa aman. Berikut data absensi pegawai Badan POM Batam.

Tabel 1. 1 Data absensi pegawai Badan POM di Batam 2020

No	Macam-macam Absensi	Persentase
1	Datang <i>Ontime</i>	54.1%
2	Datang <i>Flexitime</i>	24.3%
3	Datang Terlambat	3.2%
4	Sakit	2.1%
5	Izin	0.5%
6	Alfa	0.8%
8	Dinas Dalam atau Luar Kota	15%

Sumber : Badan POM di Batam

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang datang *ontime* atau tepat waktu hanya mencapai 54.1%. Kemudian pegawai datang *flexitime* atau datang terlambat masih dalam tempo 15 menit, dan wajib mengganti waktu terlambat di saat jam pulang 24.3%. Pegawai datang terlambat lebih dari 15 menit 3.2%. pegawai tidak masuk kerja karena sakit 2.1%. Pegawai tidak masuk kerja karna izin dengan alasan pribadi 0.5%. Pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alfa 0.8%. dan pegawai tidak masuk kantor karena dinas dalam atau luar kota 15%. Hal tersebut diatas dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya kurangnya peran pimpinan dalam memberikan apresiasi kepada bawahan serta lingkungan kerja yang memang jauh dari tempat tinggal dari pegawai sehingga cukup sulit untuk dijangkau.

Sebagai tulang punggung pengawasan obat dan makanan di Kota Batam. Tentunya dukungan laboratorium yang memadai dan berstandar internasional sangatlah diperlukan. Hasil pengujian yang dapat dipercaya, valid juga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah menjadi dasar tugas dari Badan POM. Dari hal tersebut tentunya Badan POM seharusnya memiliki laboratorium yang optimal mengingat para *stakeholder* bergantung penuh pada Badan POM dalam pengujian Obat-obatan dan juga makanan, tapi fasilitas tersebut masih belum optimal karena tidak semua jenis obat-obatan dan makanan bisa diuji di Badan POM Kota Batam, tapi masih harus dikirim keluar kota yang memiliki teknologi yang lebih canggih tentunya hal tersebut akan memperlambat pekerjaan. Selain daripada itu kapasitas dari laboratorium masih tergolong minim sehingga hal tersebut juga akan memperlambat pekerjaan yang tentunya akan berakibat pada kinerja dari pegawai.

Masalah lain adalah Badan POM merupakan perusahaan yang tingkat pergantian pegawainya cukup tinggi disebabkan sering terjadi pengunduran diri dari para pegawai, tentunya ini akan berakibat kurang baik terhadap hubungan antar pegawai dan sistem kerja karena harus selalu beradaptasi dengan rekan kerja baru kemudian harus belajar sistem kerja baru yang tentunya akan memperlambat kinerja dari pegawai. Dari hal-hal di atas yang menyebabkan kinerja dari pegawai Badan POM tidak maksimal.

Hal tersebut di atas terjadi dapat dilihat dari data pengukuran kinerja badan pengawas obat dan makanan di Batam.

Tabel 1. 2 Data pengukuran kinerja Badan POM tahun 2019

No	Indikator	Target	Realisasi	Persentase	Ket
1	Indeks pengaawasan obat dan makanan	71	63.90	90	Cukup
2	Persentase obat yang memenuhi syarat	94	84.14	89.51	Cukup
3	Persentase obat tradisional yang memenuhi syarat	60.0	82.22	137.04	Sangat Baik
4	Persentase suplemen kesehatan yang memenuhi syarat	87	82	94.51	Cukup
5	Persentase kosmetik yang memenuhi syarat	80	88.10	110.13	Sangat Baik
6	Persentase makanan yang memenuhi syarat	71	79.67	112.21	Sangat Baik
7	Indeks pengetahuan masyarakat terhadap obat dan makanan aman	61	79.06	129.61	Sangat Baik
8	Persentase pemenuhan pengujian sesuai standar	100	98.25	98.25	Cukup
9	Persentase keputusan penilaian sertifikasi yang diselesaikan tepat waktu	70	85.29	121.85	Sangat Baik
10	Nilai AKIP Balai POM di Batam	81	71.87	88.73	Cukup

Sumber : Badan POM di Batam

Dari data diatas juga dapat dinilai bahwa kinerja dari Badan POM di tahun 2019 masih belum maksimal karna masih banyak diantara indikator kinerja yang

hasilnya belum mencapai target. Seperti Indeks pengawasan obat dan makanan 90%. Persentase obat memenuhi syarat 89.51%. Persentase suplemen kesehatan yang memenuhi syarat 94.51%. Persentase pemenuhan pengujian sesuai standar 98.25%. Nilai AKIP Balai POM di Batam 88.73%.

Tabel 1. 3 Data pengukuran kinerja Badan POM tahun 2020

No	Indikator	Target	Realisasi	Persentase	Ket
1	Persentase obat yang memenuhi syarat	80.80	77.62	96.06	Cukup
2	Persentase obat yang memenuhi syarat	78	67.05	85.96	Cukup
3	Indeks kesadaran masyarakat terhadap obat dan makanan aman dan bermutu	77	80.65	104.74	Sangat baik
4	Indek kepuasan masyarakat atas kinerja pengawasan obat dan makanan	72	68.68	95.39	Cukup
5	Persentase keputusan penilaian sertifikasi yang diselesaikan tepat waktu	85	93.09	109.52	Sangat baik
6	Persentase sampel obat yang diperiksa dan diuji sesuai standar	70	82.30	117.57	Sangat baik
7	Persentase sampel makanan yang di periksa dan di uji sesuai standar	70	89.84	128.35	Sangat baik
8	Nilai AKIB Badan POM	80	76.06	95.08	Cukup

Sumber : Badan POM di Batam

Dari data diatas tentunya juga dapat dinilai bahwa kinerja dari Badan POM di tahun 2020 masih belum maksimal karna masih banyak diantara indikator kinerja yang hasilnya belum mencapai target. Seperti Persentase obat yang memenuhi syarat 96.06%. Persentase obat yang memenuhi syarat 85.96%. Indeks kepuasan masyarakat atas kinerja pengawasan obat dan makanan 95.39%. Nilai AKIB Badan POM 95.08%.

Untuk judul penelitian seperti ini sebelumnya sudah pernah diteliti oleh (suwanto, 2019) meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT Bfi Finance Indonesia Tbk dengan menggunakan uji hipotesis. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat penelitian yang digunakan sebelumnya adalah PT Bfi Finance Indonesia Tbk dengan 50 responden sedangkan penelitian ini tempat penelitian di Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam dengan 108 responden, periode penelitian yang digunakan oleh sebelumnya adalah tahun 2019, sedangkan penelitian ini periode yang digunakan adalah tahun 2020-2021.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah dijelaskannya hal yang melatar belakang penelitian, penulis bermaksud untuk mencari tahu permasalahan sebagai berikut :

1. Pembagian *jobdesk* yang tidak jelas oleh pimpinan.
2. Pimpinan perusahaan yang kurang inovatif.
3. Pimpinan perusahaan jarang memberikan apresiasi kepada karyawan.
4. Jarak tempuh lokasi kerja yang cukup jauh.
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
6. Sering terjadi pergantian karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang diidentifikasi pada penelitian ialah memfokuskan pada pengaruh dari gaya kepemimpinannya serta lingkungan pekerjaan dengan kinerja pegawai yang ada pada badan pengawasan obat-obatan serta makanan yang ada di Batam.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan Badan POM Batam ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan Badan POM Batam ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan POM Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Guna memperoleh pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai di Badan POM Batam
2. Guna memperoleh pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan di Badan POM Batam
3. Guna memperoleh pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai Badan POM Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Besar harapannya bahwa penelitian ini dijadikan sumber serta juga masukan dalam lingkup ilmu administrasi serta memajukan pembelajaran tentang ilmu manajemen pada saat yang tepat agar mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Teruntuk penulis, diberikan kesempatan kepada penulis agar menerapkan pengetahuan serta ide-ide yang sudah mereka pelajari selama pendidikan penulis. Diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan perseptual khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu tentang pengaruh dari gaya

kepemimpinan yang diterapkan serta lingkungan pekerjaannya terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan POM wilayah Batam.

2. Bagi perusahaan, pada penelitian ini diteliti agar memahami serta memperoleh pengetahuan terkait dengan seberapa pentingnya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta lingkungan pekerjaannya terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan POM wilayah Batam.
3. Bagi Akademisi, bisa dijadikan acuan dan pedoman sebagai acuan bagi penelitian dikemudian hari, khususnya yang memiliki pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta lingkungan pekerjaannya terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan POM wilayah Batam..



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah keahlian dalam mempengaruhi suatu komunitas atau kelompok agar tercapainya sebuah tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan yaitu sesuatu yang dilakukan dalam beberapa situasi, dan dihibmabau dalam proses komunikasi menuju tercapainya satu atau lebih tujuan tertentu.

Bakara & Sukiswo, 2015 dalam (M. Siagian & Defrianti, 2020, hal. 14) menyatakan bahwasanya gaya yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam memimpin perusahaannya termasuk ke dalam usaha yang dilakukan pemimpinnya guna memperoleh keikutsertaan dari anggotanya yang secara ikhlas erkait degan usaha untuk memperoleh hal dituju pada badan usaha tersebut. Gaya Menurut Kartono 2008 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021, hal. 164) menyatakan bahwasanya kepemimpinan termasuk ke dalam pribadi individu yang cenderung mempunyai sikap yang baik dimana ia mengemban sebuah tanggungjawab serta kuasa dalam melakukan penggerakan atas individu lainnya dalam melaksanakan suatu usaha secara bersamaan sehingga tercapainya suatu hal yang ditetapkannya.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo 2013 dalam (Hera Wasiati 2021:10) mengemukakan bahwasanya kepemimpinan ini termasuk ke dalam sikap yang

dimiliki oleh seorang pimpinan yang mempunyai kemampuan untuk melahirkan suatu ide terbaru dalam pelaksanaan komunikasi yang terjalin pada lingkungan sosialnya dengan menerapkan suatu hal yang berubah dan disesuaikan dengan tujuannya, sasarannya, konfigurasinya, prosedurnya, inputnya, prosesnya ataupun output yang dihasilkan oleh badan usaha yang disesuaikan dengan penuntutan terhadap perkembangannya.

Selanjutnya gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Fuad 2017 dalam (Hera Wasiati 2021:10) termasuk ke dalam rangkaian tahapan yang diterapkan oleh seorang individu ketika memimpin suatu badan usaha sehingga dapat dilakukannya pengarahan dan juga memberikan percontohan atas tingkah laku pada para karyawannya.

Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh Siagian dalam jurnal (Suherman, 2018:4), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, untuk situasi ini bawahannya sehingga orang lain perlu melakukan kehendak pemimpin meskipun faktanya oleh dan oleh itu tidak bisa dinikmati olehnya.

Dari pernyataan diatas dapat di ketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam memberikan pengaruh serta motivasi terhadap individu lainnya guna melaksanakan suatu hal yang disesuaikan dengan hal yang dituju secara bersamaan. Dalam hal ini, berbagai hal yang diterapkan dalam proses memimpin suatu badan usaha ialah memberikan pengaruh terkait dengan upaya dalam menentukan hal yang dituju dari badan usaha tersebut, memotivasi sikap dari para karyawannya guna tercapainya tujuan

tersebut serta memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk melakukan perbaikan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Terkait dengan proses memimpin suatu badan usaha ataupun organisasi, maka terdapat gaya yang harus diterapkannya guna mengatasi berbagai hal yang mungkin berubah dalam lingkungannya ataupun keadaan sosialnya sehingga mempunyai saran yang strategis untuk diterapkan dalam upaya tercapainya hal yang dituju dari organisasi tersebut, dimana hal ini selaras dengan pendapat beberapa ahli, diantaranya ialah:

Menurut pendapat (Setiawan, 2019) ada 7 tipe gaya kepemimpinan yakni ialah :

1. Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya mempunyai berbagai kekuatan muali dari energi, pembawaan serta daya tariknya yang sangat baik dalam memberikan pengaruh terhadap individu lainnya, yang mana pada akhirnya jumlah dari karyawannya sangat banyak serta dapat dipercayai kinerjanya. Jenis kepemimpinan ini dipandang mempunyai suatu kekuatan yang tidak kasat mata serta keahlian di luar kendali manusia, dimana perolehannya berasal dari Tuhan Yang Maha Esa. Di dalam jenis kepemimpinan ini terkandung keberanian, inspirasi serta keyakinan dengan keteguhan yang tinggi terhadap pendiriannya pribadi. Penerapan dari jenis kepemimpinan ini

secara menyeluruh dapat menyebabkan terpancarnya daya tarik yang sangat besar.

2. Tipe Kepemimpinan Paternalistis/Maternalistik

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya dicirikan dengan mempunyai sifat seperti seorang bapak, serta berbagai ciri lainnya yakni: (1) adanya anggapan bahwasanya karyawan yang bekerja padanya merupakan individu yang belum mencapai kedewasaannya, ataupun beranggapan bahwasanya karyawannya ialah anaknya sendiri sehingga perlu untuk dibimbing yang mana nantinya ia dapat menjadi pribadi yang berkembang, (2) mempunyai sifat yang cenderung mengayomi serta memberikan perlindungan terhadap karyawannya, (3) karyawannya jarang diberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan suatu putusan secara mandiri, (4) tidak menyediakan peluang bagi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan inisiatifnya, (5) tidak pernah menyediakan peluang bagi para karyawannya untuk melakukan pengembangan atas pemikiran kreatif yang dimilikinya secara mandiri, (6) cenderung mempunyai sikap yang merasa bahwa dirinya ialah benar dan mengetahui segalanya. Dan terkait dengan jenis kepemimpinan yang maternalistik umumnya tidak memiliki perbedaan dengan jenis kepemimpinan sebelumnya. Dimana perbedaannya hanya terletak pada sikap yang dimiliki oleh pemimpinnya. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya pada jenis maternalistik pemimpinnya cenderung bersikap over-protective ataupun memberikan perlindungan secara berlebihan

dan hal tersebut turut disertakan dengan rasa menyayangi yang terlalu berlebihan.

3. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Dalam hal ini, dapat diketahui bahwasanya kepemimpinan dengan jenis seperti ini hampir serupa dengan kepemimpinan berjenis otoriter. Dimana berbagai ciri dari kepemimpinan jenis ini ialah: (1) dalam pelaksanaannya sebagian besar menerapkan sistem memerintah secara keras, amat otoriter, kurang dalam kebijaksanaannya serta berperilaku dengan kaku, (2) menginginkan perilaku yang patuh dari karyawannya, (3) amat menyukai berbagai hal yang formal, berbagai upacara peringatan ataupun berbagai tanda kebesaran yang dilebihkan, (4) terdapat tuntutan dalam kedisiplinan yang keras serta kaku dari setiap karyawannya, (5) tidak menerima adanya masukan, saran, usulan ataupun berbagai tanggapan dari karyawannya, (6) interaksi yang terjalin diantaranya dengan karyawan terjadi secara satu arah.

4. Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)

Terkait dengan kepemimpinan dengan jenis ini, karakteristiknya ialah: (1) dasar dari pribadinya ialah pada suatu kuasa dan paksaan yang sifatnya mutlak dan diwajibkan untuk patuh akan hal tersebut, (2) peranan dari pimpinannya yang cenderung egois, (3) mempunyai ambisi dalam menguasai keadaannya, (4) seluruh kebijakannya penetapannya dilakukan secara sendiri tanpa melibatkan orang lain, (5) pemberian informasi kepada karyawannya sangat kurang terutama perihal rencana yang hendak dilakukannya, (6) seluruh masukan serta kritiknya pemberiannya didasarkan pada

pertimbangan dirinya sendiri, (7) memiliki sikap yang diistimewakan, (8) memiliki keinginan untuk menguasai suatu hal secara utuh, (9) berbagai prinsip serta sikap yang dimilikinya bersifat kuno, kaku, ketat serta konservatif, (10) cenderung menunjukkan sikap yang baik terhadap karyawannya yang patuh akan perintahnya.

5. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Terkait dengan jenis kepemimpinan ini, pimpinannya tidak berperan layaknya pemimpin pada umumnya, dimana ia cenderung memberikan kebebasan terhadap anggotanya untuk dapat bertindak sesuai dengan kemauan dan kehendak mereka. Pimpinannya tidak mempunyai partisipasi secuilpun dalam pelaksanaan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh anggotanya, dimana seluruh pekerjaannya menjadi pertanggung jawaban dari karyawan yang bersangkutan. Fungsi dari pimpinan itu hanyalah sebagai penanda, tidak mempunyai kemampuan secara teknikal, tidak memiliki wibawa, tidak dapat melakukan pengontrolan atas karyawannya, tidak memiliki kemampuan dalam mengkoordinasikan pekerjaannya, tidak memiliki kemampuan dalam melakukan penciptaan terhadap situasi kerjanya yang bersifat kooperatif. Perolehan posisi pimpinan tersebut didapatkan melalui pemberian sogokan, suap ataupun dengan cara nepotisme. Maka dari itulah, suatu badan usaha yang ia pimpin akan cenderung berantakan dan juga kacau.

6. Tipe Kepemimpinan Populistik

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya berorientasi terhadap berbagai nilai yang terkandung dalam masyarakatnya secara tradisional, tidak mempunyai

kepercayaan terhadap dukungan yang diberikan serta pertolongan dengan memberikan hutang yang berasal dari negara luas. Fokus utama dari jenis kepemimpinan ini ialah menghidupkan lagi sikap nasionalisme dalam diri seorang individu.

7. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan penyelenggaraan atas berbagai tugas secara administratif dengan efektif. Umumnya, pimpinan yang dimaksud terdiri atas berbagai teknokrat serta administrator yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pergerakan terhadap berbagai dinamika dalam pembangunan serta modernisasi yang terjadi. Maka dari itulah, hal ini dapat menciptakan suatu sistem yang bersifat administratif serta birokrasi yang mempunyai keefisienan yang tinggi pada sistem pemerintahan. Dalam jenis kepemimpinan ini besar harapannya bahwa akan berkembangnya teknikal seperti misalnya industri, teknologi, manajemen modern serta perkembangan sosialnya yang ada pada masyarakat.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Sebagaimana yang disampaikan Setiawan dan Muhith 2013 dalam (Yapentra, 2021) diketahui bahwasanya terdapat berbagai faktor yang relevan ataupun berpengaruh baik pada rangkaian kepemimpinannya pada suatu badan usaha, diantaranya ialah :

- a. Kepribadiannya, pengalamannya dimasa lampau serta yang diharapkan oleh seorang pimpinan, dimana hal tersebut cakupannya ialah berbagai nilai,

pengalaman serta latar belakang yang dapat memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang ia pilih.

- b. Berbagai hal yang pimpinan harapkan serta perilakunya
- c. Ciri-ciri, berbagai hal yang diharapkan serta tingkah laku dari karyawannya tentu akan menyebabkan adanya pengaruh dengan gaya kepemimpinannya.
- d. Berbagai tugas yang dibutuhkan, dimana tiap tugas yang dilakukan oleh karyawannya tentu akan mempunyai pengaruh terhadap gaya kepemimpinannya.
- e. Keadaan iklimnya serta ketetapan yang ada pada suatu organisasi juga turut menimbulkan pengaruh pada harapannya serta tingkah laku karyawan
- f. Berbagai hal yang diharapkan serta perilakunya.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Sebagaimana yang disampaikan Kartono 2008 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) diketahui bhawasanya terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang individu yakni:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah dijelaskan, maka diperoleh kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang individu termasuk ke dalam metode pimpinan dalam memberikan pengaruh, arahan, motivasi serta pengendalian atas karyawannya dengan suatu metode, yang mana pada akhirnya karyawannya tersebut dapat melakukan penyelesaian atas tugasnya secara optimal.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam sebuah organisasi tempat kerja begitu penting untuk pertimbangan para manajemen. Meskipun tempat kerja tidak menjalankan pekerjaan atau proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi, tempat kerja memengaruhi para karyawan dalam menyelesaikan proses produksi. Tempat kerja adalah lingkungan dimana pekerja menjalankan aktivitas disetiap harinya.

Untuk memberikan keyakinan dan rasa aman untuk karyawan, tempat kerja harus membantu dan memungkinkan pekerja untuk bekerja secara ideal. Dengan asumsi pekerja puas dengan tempat kerja di mana ia bekerja, pekerja akan tetap di tempat dia bekerja, menyelesaikan pekerjaannya sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif. Terlebih lagi, jika tempat kerja tidak mencukupi, itu akan mengurangi kinerja dari pegawai. Beberapa ahli memiliki pendapat bahwa lingkungan tempat kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Sedarmayati 2011 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) lingkungan pekerjaan ialah segala peralatan

secara menyeluruh yang harus dihadapinya, dimana termasuk ke dalam lingkungan sekitaran dari pekerjaan seorang individu, caranya bekerja, serta mengatur pekerjaannya secara optimal baik berperan dalam individu maupun kelompok.

Selain itu, Isyandi, 2014 dalam (Hera Wasiati 2021:10) lingkungan pekerjaan ialah suatu hal yang terdapat di sekitaran para karyawannya yang mana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pribadinya terkait dengan upaya melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan kelembaban, temperatur, ventilasi, kebersihan dari tempat kerjanya serta berbagai peralatan yang mendukungnya.

Yang berikutnya ialah menurut Nitisemito 2005 (Bhastary & Suwardi, 2018) dimana ia menyatakan bahwasanya lingkungan pekerjaan termasuk ke dalam seluruh hal yang berada di sekitaran individu yang bekerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pribadinya dalam melaksanakan berbagai tugas yang dipercayakan padanya.

Sementara itu, sesuai Sunyoto 2012 dalam jurnal (Husnah *et al.*, 2018:36) menyatakan bahwa lingkungan kerja disebutkan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di iklim yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan usaha yang diberikan. Tempat kerja dalam suatu asosiasi atau organisasi berperan penting bagi kelancaran siklus organisasi karena tempat kerja yang layak tidak hanya dapat memenuhi perwakilan dalam menyelesaikan kewajibannya, tetapi juga mempengaruhi perkembangan perwakilan selanjutnya.

Sebagaimana pandangan yang disampaikan dalam penjelasan sebelumnya, diketahui bahwasanya lingkungan pekerjaan ialah seluruh hal yang berada di sekitaran karyawan dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pribadi dari karyawannya terkait dengan pelaksanaan tugas yang diberikan padanya. Akan tetapi umumnya, definisi dari lingkungan pekerjaan ini termasuk ke dalam suatu keadaan yang menggambarkan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya serta berbagai pekerjaan secara optimal.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Apabila dipandang secara luasnya, maka dapat diketahui bahwasanya lingkungan pekerjaan ini terdiri atas dua jenis diantaranya ialah lingkungan pekerjaan fisik serta non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti 2011 dalam (suwanto, 2019b, hal. 162) diketahui bahwasanya lingkungan pekerjaan fisik ialah seluruh kondisi yang berwujud fisik dan adanya ialah pada sekitaran tempat dilaksanakannya suatu pekerjaan yang mana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap karyawannya secara langsung maupun tidak. Kategori dari lingkungan pekerjaan jenis ini diantaranya ialah:

- a. Lingkungan pekerjaan yang mempunyai hubungan secara langsung dengan karyawannya. Dalam hal ini biasanya meliputi pusat kerjanya, kursi ataupun yang lainnya.
- b. Lingkungan yang diperantarai ataupun sifatnya umum dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan karyawannya,

seperti misalnya ialah kelembaban, temperatur, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, bau menyengat, getaran mekanis, warna serta yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut sehingga diperoleh kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja fisik ini termasuk ke dalam seluruh hal yang adanya ialah pada wilayah pelaksanaan suatu pekerjaan oleh karyawannya dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh seara langsung serta tida. Dalam hal ini, terkait dengan pengaruh yang diberikannya secara langsung yakni meliputi meja, kursi, lemari serta yang lainnya. Dan untuk pengaruh tidak langsungnya ialah ventilasi, kelembaban, warna, kebisingan serta yang lain sebagainya.

1. Lingkungan kerja non fisik

Lebih lanjut, diketahui pula perihal lingkungan pekerjaan secara non fisikalnya. Sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti 2011 dalam (suwanto, 2019b) bahwasanya lingkungan pekerjaan yang bersifat non fisik ini termasuk ke dalam seluruh kondisi yang kejadiannya mempunyai keterkaitan yang erat dengan hubungan pekerjaannya, dalam hal ini dapat berupa hubungan yang terjalin antara pimpinannya ataupun dengan teman kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti 2011 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) diketahui bahwasanya terdapat beberapa indikator yang berpnegaruh terhadap lingkungan pekerjaan seorang individu, diantaranya ialah:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan bekerja.
7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sebuah badan usaha dilakukan pendirian karna ia memiliki suatu hal yang hendak ditujunya dan tentunya hal tersebut harus dapat digapainya. Terkait dengan proses pencapaiannya, maka tiap asosiasi ataupun organisasinya dapat dipengaruhi oleh sikap dari hierarkis. Aktivitas yang umumnya sering dikerjakan oleh karyawan dalam organisasi ialah bagaimana seorang pekerja menjalankan aktivitas yang bersangkutan dengan tugas atau tanggung jawabnya didalam sebuah perusahaan.

Pengertian kinerja ataupun performance adalah contoh tentang tingkatan pencapaian suatu pelaksanaan didalam program aktivitas ataupun suatu ketetapan pada proses mencapai sasarnya, tujuannya serta visi ataupun misi dari suatu badan usaha yang mana penyalurannya didasarkan pada berbagai strategi yang direncanakan oleh badan usaha tersebut. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara 2013 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) kinerja termasuk ke dalam hasil yang diperoleh seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dimana hal tersebut dapat dilakukan pencapaian oleh karyawannya terkait dengan pelaksanaan berbagai tugas yang disesuaikan dengan tanggungjawab yang diembannya.

Menurut Rivai 2004 (Bhastary & Suwardi, 2018) bahwasanya kinerja termasuk ke dalam sikap yang menunjukkan suatu kenyataan dimana tampilannya dilakukan oleh tiap individu sebagai bentuk prestasi dari pekerjaan yang diperoleh oleh karyawannya yang disesuaikan dengan peranannya dalam suatu badan usaha. Lebih lanjut, Riani 2011 dalam (Bhastary & Suwardi, 2018) menuturkan bahwasanya kinerja seorang pekerja termasuk ke dalam perolehan hasil yang didapatkannya secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu dalam proses pelaksanaan berbagai tugasnya, diantaranya ialah standarisasi dari hasil kerjanya, sasaran, target ataupun kriteria yang telah ditetapkan di awal serta telah adaya kesepakatan bersamaan.

Sementara itu, menurut Sinambela, et al., 2011 dalam jurnal (Sunarsi, 2018:4) merekomendasikan bahwa kinerja pegawai dicirikan sebagai kapasitas pekerja untuk melakukan kemampuan tertentu. Eksekusi pekerja sangat penting, karena dengan presentasi ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Untuk itu, penting untuk memutuskan langkah-langkah yang jelas dan terukur dan mengatur semuanya bersama-sama.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan bisa diartikan bahwasanya kinerja termasuk ke dalam perolehan hasil akhir yang berasal dari tanggung jawab yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kewajibannya, khususnya berdasarkan keahlian dan keahliannya. Hasil kerja yang didapatkan karyawan dengan tugas yang penuh akan terlaksana serta menjadikan mereka lebih hebat dalam kinerja yang luarbiasa serta efisien.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terkait dengan berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sebagaimana yang disampaikan A. Dale Timpe 1992 dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2010:15) diketahui bahwasanya faktor yang berkaitan dengan kinerja ini ialah faktor yang berasal dari dalam serta dari luar individunya, dimana penjelasannya ialah:

1. Faktor Internal (disposisional), ialah hal yang berkaitan dengan berbagai sifat yang dimiliki oleh seorang individu. Dalam hal ini contohnya ialah hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seorang individu cenderung baik sebab keahlian yang dimilikinya cukup tinggi dan ia tergolong ke dalam individu yang mampu untuk bekerja keras. Dan untuk individu yang memperoleh hasil kerja yang buruk hal tersebut diakibatkan oleh berbagai usaha yang dilakukannya tidak maksimal dalam proses melakukan perbaikan terhadap kemampuan yang dimilikinya.
2. Faktor Eksternal ialah berbagai hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang diperoleh oleh seorang individu dimana hal tersebut asalnya yakni dari lingkungannya. Dalam hal ini contohnya ialah sikap,

perilaku, serta berbagai tindakan yang dilakukan oleh teman kerjanya, sarana serta prasarana yang disediakan serta suhunya.

Berdasarkan yang disampaikan Prawirosentono 1999 dalam (Rosihana, 2021) diketahui bahwasanya terdapat berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja seorang individu, diantaranya ialah:

1. Tingkat efektif serta efisennya
2. Kewenangan yang dimilikinya
3. Kedisiplinan
4. Keinginan

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins 2006 dalam (Rosihana, 2021) mengemukakan bahwasanya ada 6 indikator yang dapat dipergunakan dalam proses pengukuran terhadap hasil kerja dari karyawannya secara individualis, diantaranya ialah:

1. Kualitas

Pengukuran atas mutu pekerjaan ini didasarkan pada pandangan dari karyawannya mengenai mutu dari pekerjaan yang dilaksanannya serta sempurna atau tidak tugas yang ia kerjakan.

2. Kuantitas

Dalam hal ini berkaitan dengan banyaknya perolehan yang didapaknya dimana hal tersebut meliputi banyak unitnya, jumlah siklus dari kegiatan yang dilakukan penyelesaian.

3. Ketepatan waktu

Termasuk ke dalam tingkatan kegiatan yang diharuskan untuk dilakukan penyelesaian pada waktu awalnya dimana hal tersebut diberikan pernyataan, penglihatan terkait dengan sudut koordinasinya dengan hasil yang diperolehnya secara maksimal atas waktu yang dimanfaatkan.

4. Efektivitas

Termasuk ke dalam tingkatan dalam menggunakan berbagai sumberdaya yang ada pada organisasinya secara maksimal baik itu tenaganya, uangnya ataupun teknologinya dengan tujuan guna meningkatkan hasil yang diperolehnya dari tiap unitnya terkait dengan pemanfaatan sumberdayanya.

5. Kemandirian

Termasuk ke dalam tingkatan yang dimiliki seseorang yang sedang melakukan pekerjaan dimana pada akhirnya akan melaksanakan berbagai fungsinya.

6. Komitmen Kerja

Termasuk ke dalam tingkatan yang mana karyawannya berkomitmen dalam pekerjaannya dengan institusi serta melakukan tanggungjawabnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. (Yapentra, 2021) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada masa jabatan baru divisi PT. Telkom Akses Pekanbaru. Dengan total 34

responden. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari objek penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi new tide PT. Telkom Akses Pekanbaru. Berdasarkan data pada uji t dimana $t_{hitung} 13,534 > t_{tabel} 2,039$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di divisi pasang baru. Dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) = 0,851 (85,1%) sedangkan sisi ($100\% - 85,1\% = 14,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2. (Febriani, 2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja dengan menggunakan disiplin kerja sebagai mediator. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STMIK AKAKOM Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan dipilih dengan metode purposive sampling. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3. (Ilmiah *et al.*, 2021) Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar faktor gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi mempengaruhi kinerja

karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication dengan jumlah sampel 80 responden. Untuk pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesa. Pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4. (Bhastary & Suwardi, 2018) Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Samudera Perdana dengan jumlah karyawan sebanyak 164 orang. Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. (suwanto, 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Gaya kepemimpinan secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK.

6. (M. Siagian & Defrianti, 2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Telekom di Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan data metode pengumpulan melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Mega Telekom sebagai responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t diketahui bahwa untuk variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. kinerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Hasil uji F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. (T. S. Siagian & Khair, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara dengan jumlah 103 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Arhipen Yapentra (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru	Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2	Hera Wasiati (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi	Uji T, Uji F	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Maha Putra, Mukharom, Arief Teguh Nugroho (2021)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication	uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesa	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
4	Manda Dwipayani Bhastary, Kusri Suwardi	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana	Regresi berganda	Lingkungan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
5	Suwanto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Pengujian Hipotesis	Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Mauli Siagian, Defrianti	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.	Uji T, Uji F	Uji t diketahui bahwa untuk variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Hasil uji F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	Tomy Sun Siagian, Hazmana Khair (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Partial Least Square (PLS)	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Sumber : Data Penelitian 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.1.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwasanya faktor kepemimpinan ini mempunyai peran yang cukup penting terkait dengan usaha yang dilakukan guna melakukan peningkatan terhadap hasil kerja yang diperoleh individu atau suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pada hasil kerja seorang individu yang disoroti bukanlah tenaga pelaksanaannya akan tetapi proses manajemennya (Yapentra, 2021:100). Sebagaimana kajian yang dilaksanakan Arhipen Yapentra mengenai pengaruh dari kepemimpinan dengan hasil kerja karyawannya di Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru, diperoleh hasil bahwasanya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap hasil kerja karyawannya pada dividu tersebut.

2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

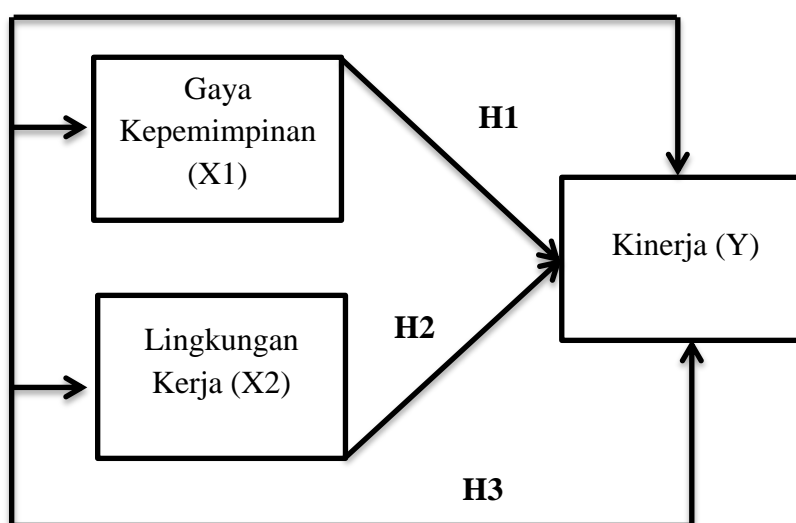
Lebih lanjut, lingkungan pekerjaan juga mempunyai kepentingan tersendiri dalam proses pencapaian hasil kerja yang maksimal. Hal ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawannya terutama dalam melakukan penyelesaian atas pekerjaan yang dilakukannya. Apabila suatu lingkungan pekerjaan baik dan mendukung karyawannya maka hal tersebut tentunya akan meningkatkan ketahanan dari karyawannya yang mana menjadi acuan untuk dapat bersemangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan yang ia miliki dan pada akhirnya akan melakukan peningkatan atas hasil kerjanya. Akan tetapi apabila lingkungan pekerjaannya tidak mendukung maka hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi dari karyawannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang mana pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada hasil kerja karyawannya (Rosihana, 2021:60). Sebagaimana kajian yang dilaksanakan Riskey Elita Rosihana diperoleh hasil bahwasanya lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang baik dengan hasil kerja dari karyawannya.

2.1.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan

Kinerja Pegawai

Sebagaimana kajian yang dilaksanakan (suwanto, 2019), diperoleh hasil bahwasanya variabel gaya kepemimpinan serta lingkungan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi hasil kerja dari pekerja yang ada di unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F hitung yang diperolehnya yakni sebesar 10,538 sedangkan untuk F tabelnya hanya 3,19. Dari hal tersebut diketahui bahwasanya perolehan F hitungnya di atas dari F tabelnya.

Dan untuk probabilitasnya yakni bernilai 0,000 yang mana hal tersebut mengartikan perolehannya di bawah dari nilai signifikansinya yakni 0,05. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwasanya variabel gaya kepemimpinan serta lingkungan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi hasil kerja dari pekerja yang ada di unit telesales pada PT BFI Finance TBK. (suwanto, 2019:165)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian 2021

2.4 Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
- H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017:36) asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari pengertian di atas maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan pengawas obat dan makanan di Batam. Menurut (Sugiyono, 2017:8) kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (suwanto, 2019) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT Bfi Finance Indonesia Tbk. Meskipun penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan, namun terdapat perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu mengenai objek dalam penelitian. Penelitian

terdahulu objek penelitian berada di PT Bfi Finance Indonesia Tbk, sedangkan penelitian sekarang objek penelitian berada di Balai Pengawas Obat Makanan di Batam.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Balai Pengawas Obat Makanan di Batam yang beralamat di Jl. Hang Jebat Kelurahan Batu Besar, Nongsa, Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	2021				2021				2021				2022				2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Bab 1	■	■																		
Pembuatan Bab 2			■	■																
Pembuatan Bab 3					■	■	■	■												
Penyebaran Kuesioner									■	■	■	■								
Pembuatan Bab 4													■	■	■	■				
Pembuatan Bab 5																	■	■		
Pengumpulan Skripsi																			■	■

Sumber : Data Penelitian 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2017:80) mengemukakan bahwasanya populasi termasuk ke dalam suatu daerah secara generalnya dari suatu obyek yang memiliki mutu serta ciri khas dimana penetapannya dilakukan oleh pihak yang melakukan penelitian guna dilakukan pembelajaran dan pada akhirnya diperoleh suatu kesimpulan. Dalam proses menentukam jumlah populasinya termasuk ke dalam rangkaian yang terpenting untuk dilaksanakan pada sebuah penelitian. Sebab, populasi ini berguna dalam pemberia informasi maupun data yang dapat dimanfaatkan dalam sebuah penelitian. Terkait dengan penelitian ini, populasinya ialah seluruh pegawai badan pengawas obat dan makanan di batam yang jumlahnya yakni 108 responden.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:81) mengatakan bahwa sampel ini termasuk ke dalam bagian dari ciri serta total yang dipunyai oleh populasinya. Penentuan sampel ini dimanfaatkan apabila adanya kemungkinan tidak terjangkaunya populasi sebab adanya berbagai keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti sehingga untuk mempermudahnya ditentukanlah sampel ini.

Dalam penelitian ini penulis memanfaatkan teknik yang dikenal dengan sampel jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:85) definisi dari sampel jenuh ialah teknik yang digunakan dalam menentukan sampelnya apabila seluruh populasinya

dipergunakan menjadi sampelnya, sehingga diketahui bahwasanya sampel penelitian ini serupa dengan jumlah populasinya yakni 108 responden.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:81) bahwasanya teknik sampling ini ialah suatu metode yang diterapkan guna melakukan penentuan atas sampelnya pada suatu penelitian, dimana hal tersebut terdiri atas dua yakni *Probability Sampling* serta *Non-Probability Sampling*. Dalam penelitian ini, teknik yang dimanfaatkan ialah *Non-Probability Sampling*. Sebagaimana yang dijelaskan (Sugiyono, 2017:84) *Non-Probability Sampling* ini termasuk ke dalam metode dalam penentuan sampelnya dimana tidak adanya persamaan peluang dari setiap anggota dalam populasinya guna terpilih untuk dijadikan sebagai sampelnya.

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang perolehan secara langsung dari kegiatan tanya jawab, angket yang disebar dan studi di lapangan termasuk ke dalam data primer (Sugiyono, 2017:225). Dalam hal ini dapat diketahui bahwasanya data ini bersumber langsung dari sumbernya yang asli. Pengumpulan data jenis ini ditujukan untuk memperoleh jawaban atas berbagai pertanyaan yang ada pada penelitian ini. Guna memperolehnya maka peneliti diharuskan untuk melakukan penyebaran atas angket yang berisikan berbagai pertanyaan dalam penelitian yang dipertanyakan dimana pengisiannya dilaksanakan oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang perolehannya dari berbagai sumber pustaka disebut juga dengan data sekunder (Sugiyono, 2017:225). Dalam hal ini dapat diketahui bahwasanya data tersebut bersumber dengan adanya yang memerantarai. Dalam penelitian, data sekundernya ialah berbagai buku ataupun hasil penelitian yang serupa dengan pembahasan pada penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Sebagaimana kegiatan survei pendahuluan yang dilaksanakan, ditetapkan bahwasanya tempat dilaksanakannya penelitian ini ialah pada Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam.

2. Kuesioner

Dapat diketahui bahwasanya kuesioner termasuk ke dalam instrumen yang dimanfaatkan dalam proses perhimpunan data dimana pelaksanaanya melalui pemberian beberapa pertanyaan yang jawabannya akan ditulis oleh respondennya pada lembar angket yang telah disediakan. dengan memanfaatkan kuesioner ini maka hal ini termasuk ke dalam teknik dalam menghimpun data yang ditujukan guna mendapatkan berbagai data serta informasi yang sesuai dengan variabel yang dipergunakan pada penelitian.

Tabel 3. 2 Skor Kuesioner Berdasarkan *Skala Linkert*

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017:94)

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:39) variabel bebas ialah variabel yang dapat memberikan pengaruhnya terhadap variabel terikat yang mana pada akhirnya akan menyebabkan adanya suatu hal yang berubah dari variabel tersebut. Terkait dengan hal tersebut maka diketahui bahwasanya variabel bebas pada penelitian ini ialah Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan Kerjanya.

3.7.2 Variabel Dependen

Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:39) variabel terikat ialah variabel yang dapat diberikan suatu pengaruh sehingga nantinya akan menyebabkan suatu perubahan. Pada penelitian ini variabel terikatnya ialah Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Bakara & Sukiswo, 2015 dalam (M. Siagian & Defrianti, 2020, hal. 14) Gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi sosial dimana pemimpin berusaha mencari partisipasi bawahan yang sukarela dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosional. 	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayati 2011 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Suara bising. 4. Penggunaan warna. 5. Ruang gerak yang diperlukan. 6. Keamanan bekerja. 7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. 	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara 2013 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) kinerja ataupun performace adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 	Likert

Sumber : Data Penelitian 2021

3.8 Metode Analisis Data

Metoda analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017:147). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pemilihan metoda analisis yang tepat dan memadai akan memberikan hasil uji yang benar dan dapat dipercaya.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka. Data yg diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Meneurut (Sugiyono, 2017:147) statistik deskriptif ini termasuk ke dalam penganalisisan yang pelaksanaannya ditujukan guna memperoleh pengetahuan terkait dengan posisi dari variabelnya sendiri, dimana hal tersebut dapat dinyatakan pada satu variabel saja atau bahkan lebih tanpa adanya pembuatan perbandingann tertentu serta melakukan pencarian atas keterkaitan diantara setiap variabelnya.

Penganalisan ini ditujukan guna memperoleh gambaran serta deskripsi terhadap data yang diperoleh dari variabel bebasnya yakni buaran pemasarannya. Sehingga penganalisan statistika yang bersifat deskriptif ini termasuk ke dalam suatu teknikal yang diterapkan guna memberikan penjelasan atas suatu informasi secara mumnya, melalui perhitungan nilai minimumnya, maksimumnya, rata-ratanya, serta standar deviasinya.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Dimanfaatkan dalam proses pengukuran kevalidan dari indikatornya. Sebuah instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila pertanyaannya mempunyai kemampuan dalam melakukan pengungkapan atas apa yang diukurinya. Pada penelitian ini memanfaatkan cara dengan melakukan perhitungan terhadap korelasi diantara nilai skornya dari setiap pertanyaan yang ada dengan total skornya. Jumlah skor totalnya ialah perolehan skor dari hasil menjumlahkan seluruh skor dari setiap petanyaannya. Jika skor dari pertanyaannya bernilai positif maka dinyatakan bahwasanya instrumennya telah valid. (Maha Putra, Mukharom & Arief Teguh Nugroho 2021:155)

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2) (n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}$$

Rumus 3. 1 *Pearson Product Moment*

Sumber : (Sugiyono, 2017:183)

Keterangan:

r = Koefesien korelasi

Σxy = Jumlah perkalian variabel x dan y

Σx = Jumlah perkalian variabel x

Σy = Jumlah perkalian variabel y

Σx^2 = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

Σy^2 = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Dapat diketahui bahwasanya reabilitas ini akan ditunjukkan perihal kepercayaan dari penggunaan instrumennya sebagai peralatan dalam perhimpunan datanya telah dinyatakan baik. Apabila reabilitasnya yang diperoleh berada pada tingkatan konsistensinya Suharni 2010. Suatu alat ukur dapat dinyatakan reliabel apabila seluruh jawabannya tergolong konsisten dari setiap pertanyaan yang diberikan serta sebuah variabel akan reliabel apabila nilai nilai *cronbach's Alpha* yang dihasilkannya di atas 0,60. (Maha Putra, Mukharom & Arief Teguh Nugroho 2021:155)

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Rumus 3. 2 *cronbach alpha*

Sumber : (Sugiyono, 2017:136)

Keterangan:

r_i = Reabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi antar item

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali 2011 dalam jurnal (Maha Putra, Mukharom & Arief Teguh Nugroho 2021:156) uji normalitas ditujukan guna melakukan pengujian terhadap data yang ada pada penelitian ini telah menyebar secara normal atau belum. Sebagaimana yang diketahui berdasarkan asumsi yang ada bahwasanya nilai residual yang diperoleh dari pengujian t serta f diharuskan untuk datanya telah menyebar secara normal. Apabila ketentuan tersebut tidak diterapkan maka pengujian statistiknya dianggap tidak valid dalam jumlah sampel yang sedikit. Guna memperoleh pengetahuan terkait dengan pendistribusian data ini secara mudah yakni dengan melihat alur yang dihasilkan pada gambarnya grafik Normal p-p plot of regression standart. Dasar pengambilan keputusannya ialah:

1. Apabila datanya tersebar pada sekitaran garis diagonalnya serta ikut arah dari garis tersebut maka hal ini diketahui bahwasanya datanya menyebar secara normal.
2. Apabila datanya tersebar berjauhan dari garisnya serta tidak sesuai dengan garisnya maka dapat diketahui bahwasaya datanya tidak menyebar secara normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi 2016 dalam jurnal (Maha Putra, Mukharom & Arief Teguh Nugroho 2021:156) uji multikolinieritas dimanfaatkan dalam proses pengujian terkait dengan model regresinya adakan penemuan hubungan ttinggi setiap variabel bebasnya. Suatu model dapat dinyatakan baik apabila korelasinya tidak tinggi dari setiap variabel bebasnya. Uji ini dapat diketahui dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dihasilkannya. Apabila nilai tersebut berada di bawah 10 serta *tolerancenya* di atas 0,1 maka dapat dinyatakan bahwasanya model tersebut tidak mengalami gejala multikolonieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali 2011 dalam jurnal (Maha Putra, Mukharom & Arief Teguh Nugroho 2021:156), Uji Heteroskedastisitas ditujukan guna melakukan pengujian terkait dengan model regresinya mengalami pertidaksamaan variasi dari pengamatan satunya dengan yang lainnya. Apabila variasinya bernilai tetap maka dikatakan bahwasanya model tersebut mengalami homokedastitistas sedangkan apabila adanya perbedaan maka modelnya mengalami Heteroskedastisitas.

Regresi yang baik adalah Homoskedasitas atau tidak terjadi Heteroskesdasitas. Kebanyakan dari data crossection mengandung situasi heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi ada tidaknta heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterploat antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah dipredisikan dan sumbu X

adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar analisis adalah: (Maha Putra *et al.*, 2021:156)

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono 2014 dalam jurnal (suwanto, 2019:164) analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan sedangkan menurut Santoso dan Ashari 2005 dalam jurnal (suwanto, 2019:164) analisis regresi berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua data atau lebih variabel bebas. Menurut Ghozali 2005 dalam jurnal (suwanto, 2019:164) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terhadap.

Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda sebab variabel bebasnya jumlahnya lebih dari satu. Sedangkan untuk persamaannya ialah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Suherman, 2018:9)

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

e = Standar *error*

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini ditujukan guna melakukan pengukuran atas sejauh mana model yang ada pada penelitian ini mampu untuk melakukan penerangan atas variasi dari variabel bebasnya. Untuk rumusnya yakni : (Sazly Syukron, 2020)

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Sazly Syukron, 2020)

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Nilainya ialah diantara nol dengan satu. Apabila perolehan nilainya tergolong kecil maka hal ini mengartikan bahwasanya variabel bebasnya

mempunyai kemampuan yang terbatas dalam memberikan penjelasan atas variabel terikatnya. Ketika nilainya hampir dekat dengan satu maka variabel bebas yang digunakan telah mampu memberikan penjelasan yang lengkap terhadap variabel terikatnya. (Sazly Syukron, 2020)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t secara statistika ini ditujukan guna memperoleh pembuktian terkait dengan ada atau tidaknya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel terikatnya sebagai akibat dari variabel bebasnya dimana tingkatan kepercayaannya ialah 95% serta tingkatan kesalahannya ialah 5%. Terkait dengan pelaksanaan perhitungannya kriteria yang diterapkan ialah t hitung harus lebih besar dari t tabelnya jika hendak memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Hal serupa juga berlaku untuk kebalikannya. Sebagaimana pendapat yang disampaikan Sarwono 2007 diketahui bahwasanya perihal signifikansinya nilai t harus di bawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwasanya variabel bebasnya berpengaruh terhadap terikatnya. Dan hal serupa juga berlaku untuk kebalikannya (Febriani, 2021:13)

Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:184) rumus dalam melaksanakan uji t ini ialah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 5 Uji t

Sumber : (Sugiyono, 2017:184)

Keterangan:

T : Nilai Uji t

r : Koefisien korelasi

r² : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

3.9.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Uji statistik F ini ditujukan guna melakukan pengakjaian apakah seluruh variabel yang ada pada penelitian ini berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikatnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara F hitungnya dengan F tabelnya yang mana ketika F hitungnya berada di atas F tabel maka seluruh variabelnya berpengaruh secara simultan. Lebih lanjut Sarwono 2007 menuturkan bahwasanya perihal signifikansi diharuskan untuk di bawah 0,005 maka baru dapat dikatakan bahwasanya terdapat pengaruh diantara seluruh variabelnya. (Febriani, 2021:13)

Pengujian Uji F menurut (Sugiyono, 2017:192) dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{1-R^2(n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 Uji F

Sumber : (Sugiyono, 2017:192)

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F:

1. Perbandingan Fhitung dengan Ftabel
 - a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
 - a. Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.