

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH  
(BPKD) KABUPATEN BANTAENG**

**Tesis untuk S-2  
Program Magister Manajemen**



**Oleh:**

**SRI ANDAR  
2018.MM.2.1959**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2021**

# PENGESAHAN TESIS

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN BANTAENG

Oleh:

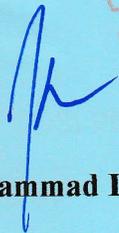
**SRI ANDAR**

*Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal 20 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat*

**Menyetujui :**

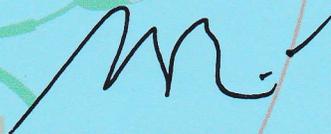
**Komisi Pembimbing**

Ketua,



**Dr. Muhammad Idris, SE, M.Si.**

Anggota,



**Dr. Asri, S.Pd., M.Pd..**

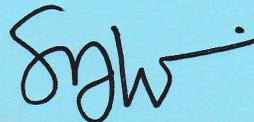
**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**



**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**



**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS:**

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN BANTAENG”**

Nama Mahasiswa : SRI ANDAR  
NIM : 2018.MM.2.1959  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING**

Ketua : Dr. MUHAMMAD IDRIS, SE., M.Si,  
Anggota : Dr. ASRI, S.Pd, M.Pd.

**TIM DOSEN PENGUJI**

Dosen Penguji 1 : Dr.SYAMSUL ALAM, S.E,M.Si,  
Dosen Penguji 2 : Dr. REYNILDA, S.E, M.Si.  
Tanggal Ujian : 20 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020 Tanggal 12 November 2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang 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 yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Maret 2021



Mahasiswi,

**SRI ANDAR**

2018.MM.2.1959

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada ALLAH S.W.T Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Bantaeng**” dapat diselesaikan. Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur PPs STIE Nobel Indonesia.
3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Dr. Syamsul Alam, S.E,M.Si dan Dr. Reynilda, S.E, M.SI, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.. selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan kesungguhan hati.
6. Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.. selaku dosen pembimbing II yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan kesungguhan hati.
7. Segenap dosen dan karyawan Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
8. Kedua orang tuaku yang tak pernah lelah mendoakan yang terbaik untuk keberhasilanku.
9. Suamiku tercinta Ronny Khaeran, yang selalu memberi semangat dalam penyelesaian Tesis ini.
10. Ketiga Anak ku yaitu Devy Pramudya Ronny, S.E., Rachmat Hidayat Ronny, S.Sos., dan Imam Revandy Ronny yang selalu menjadi penyemangat dalam setiap langkahku.
11. Seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan dalam menjalankan aktivitas kuliah dengan sebaik mungkin.

12. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam penulisan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini menjadi sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang Sumber Daya Manusia.

Bantaeng, 20 Maret 2021  
Penulis,

SRI ANDAR  
NIM 2018MM21959

## ABSTRAK

**Sri Andar, 2021.** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dengan mengambil 45 Pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 97,6% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 97,6% variabel penelitian ini dan sebesar 2,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ..

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja , kinerja Pegawai



## **ABSTRACT**

*Sri Andar, 2021. This research is intended to determine the effect of leadership style, work environment and work motivation on employee performance. This research was conducted at the Regional Financial Management Agency (BPKD) Bantaeng Regency by taking 45 employees as the research sample. The results of this study prove that it is partially proven that leadership style, work environment and work motivation affect employee performance. This study also proves that simultaneously leadership style, work environment and work motivation have an effect on employee performance. This results in a determination coefficient value of 97.6% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 97.6% of this research variable and is equal to 97.6%. 2.4% is influenced by other variables not examined in this study..*

**Keywords:** *leadership style, work environment, work motivation, employee performance*



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
SAMPUL DALAM .....	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	25
1.3. Tujuan Penelitian .....	26
1.4. Manfaat Penelitian .....	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	28
2.1. Penelitian Terdahulu.....	28

2.2. Konsep Kepemimpinan .....	30
2.3. Konsep Lingkungan Kerja .....	35
2.4. Pengertian Motivasi.....	40
2.5. Kinerja Pegawai .....	42
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESISI .....</b>	<b>48</b>
3.1. Kerangka Konseptual .....	48
3.2. Hipotesis .....	50
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	50
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	52
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	52
4.3. Populasi dan Sampel .....	53
4.4. Jenis dan Sumber Data .....	54
4.5. Teknik Pengumpulan Data .....	54
4.6. Instrumen Penelitian.....	55
4.7. Teknik Analisis Data .....	57
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
5.1. Gambaran Umum Organisasi.....	61
5.2. Hasil Penelitian .....	70

5.3. Pembahasan.....	85
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....	91
6.1. Simpulan.....	91
6.2. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	94

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Kerangka Konsep Penelitian.....	49
Gambar Skema Desain Penelitian.....	55

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
5.1. Hasil Uji Validitas.....	70
5.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	71
5.3. Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	72
5.4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
5.5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
5.6. Frekuensi Persentase Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan .....	75
5.7. Frekuensi Persentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	76
5.8. Frekuensi Persentase Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	77
5.9. Frekuensi Persentase Indikator Variabel Kinerja .....	78
5.10. Output Hasil Regresi Berganda .....	78
5.11. Output Uji F.....	81
5.12. Uji T .....	83
5.13. Output Korelasi Simultan .....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3: TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA**

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

*1) UJI NORMALITAS*

*2) UJI HETEROKEDASTISITAS*

*3. UJI MULTIKOLINIERITAS*

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, oleh karena itu sebuah instansi perlu menumbuhkan kinerja pegawai yang kompetitif sehingga organisasi tersebut memiliki keunggulan bersaing terhadap organisasi/instansi lain. Untuk mencapai kinerja yang kompetitif, organisasi/instansi memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. SDM merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang harus dibentuk untuk meningkatkan kinerja instansi/perusahaan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya suatu instansi harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat dengan perencanaan yang dibuat. Perencanaan adalah suatu proses dalam menentukan tindakan masa depan yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan

melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumberdaya yang tersedia. Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang deokratis, desentralistik dan berorientasi pada transparansi dan pemberdayaan masyarakat diperlukan adanya sistem akuntabilitas, agar dapat berjalan dengan baik perlu adanya Rencana Strategis sebagai tolak ukur penilaian pertanggungjawaban kinerja Perangkat Daerah (PD) dalam kurun waktu lima tahun kedepan.

Penyusunan perencanaan PD Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng merupakan tolak ukur Badan dalam melaksanakan tugas/kegiatan selama kurun waktu lima tahun kedepan masa pimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilaksanakan dapat meningkatkan dan mewujudkan tertib administrasi pengelolaan keuangan dan aset/barang daerah Kabupaten bantaeng.

Adapun penyusunan perencanaan PD Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng Tahun 2018 – 2023, ini mengacu pada RPJMD Kabupaten Bantaeng Tahun 2018 – 2023 dengan memperhatikan keterkaitan antara kegiatan yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Bantaeng dengan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran yang sama dengan pembangunan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Rencana PD dijabarkan kedalam program tahunan yang disebut Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) yang berisikan tentang sasaran, kebijakan dan program serta

kegiatan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah dan partisipasi masyarakat.

Setiap Organisasi Perangkat Daerah diharuskan menyusun Rencana Strategis yang berisikan tentang gambaran umum, tugas pokok dan fungsi, visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan serta program dan kegiatan.

Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng baru terbentuk pada Bulan Januari 2017, maka tingkat capaian kinerja organisasi ini untuk periode sebelum Renstra Perangkat Daerah ini diperoleh dari gambaran tingkat capaian kinerja pada organisasi yang fungsi-fungsinya masuk ke dalam pembentukan Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng sekarang. Adapun organisasi dimaksud yaitu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Bantaeng.

Mengukur kinerja pelayanan OPD dapat dilihat dari capaian kerjanya yaitu berupa Input (masukan), Output (keluaran), Outcome (hasil), Benefit (manfaat) dan Impact (dampak). Pengukuran kinerja tersebut terimplementasi terhadap program dan kegiatan OPD Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Pengukuran kinerja atas pelayanan belum sepenuhnya dapat terukur pada semua indikator, ini dikarenakan untuk mengukur kinerja pada satu kegiatan sangat erat kaitannya dengan kegiatan lainnya dan implementasinya masih sangat membutuhkan infrastruktur ataupun sistem data yang akurat.

Mengukur capaian kinerja dapat diukur dengan membandingkan antara rencana kerja dengan realisasi kinerja yang dicapai dan selanjutnya

melakukan analisa terhadap penyebab terjadinya celah yang terjadi serta tindakan perbaikan yang akan dilakukan dimasa yang akan datang kemudian disajikan sebagaimana kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng yang telah tercapai dalam melaksanakan program kegiatannya dengan rincian program kegiatan sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran 90%
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur 80%
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan 80%
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Perencanaan Capaian Kinerja dan Keuangan 80%
5. Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah 80%
6. Program Pembinaan dan Fasilitasi Pengelolaan Keuangan Desa 80%

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, akan dibahas tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai/ASN yaitu faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan

untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Ramdhani (2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng masih belum maksimal, dimana pada umumnya para pegawai masih biasa melihat pimpinan belum bisa memaksimalkan waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan, misalkan dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi pemberian pertanggungjawaban kegiatan dan penyelesaian pekerjaan kepada pegawai lainnya. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Sistem kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng menuntut pekerjaan dilakukan dengan cepat, cermat dan akurat, karena perangkat daerah ini memiliki tugas dan fungsi yang cukup penting sehingga dokumen-dokumen perencanaan dan hasil rencana serta dokumen penunjang lainnya harus dibuat dengan sedetail mungkin guna menghasilkan kebijakan yang tepat dalam hal pengelolaan keuangan dan juga pengelolaan

aset daerah. Manajemen kerja yang efisien, efektif waktu dan responsif sampai saat ini mampu menghasilkan kebijakan-kebijakan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang cukup membantu pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Bantaeng untuk mensejahterahkan masyarakat di Kabupaten Bantaeng. Hal yang masih harus dilengkapi dan diperbaiki dari segi sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng adalah perlunya disiapkan pemimpin-pemimpin yang lebih mengerti dan piawai dalam memahamiliku-liku birokrasi

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Handoko (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya dapat berdampak buruk dan baik terhadap organisasi.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja. Dan juga hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian organisasi karena sering pegawai tidak bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Menurut Febrianingsih (2019) bahwa jika seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan, walaupun beberapa pegawai selalu mendapatkan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan, mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik.

Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam berkerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada tiap pegawai. Pegawai yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi pegawai yang lainnya agar

mengikutinya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi, dengan pegawai memiliki kompetensi maka prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, fenomena yang terjadi pada Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

### 3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahul

Model yang di gunakan pada penelitian ini selain didukung oleh teori-teori seperti yang telah di paparkan, juga perlu di dukung oleh penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut :

Peneliti	Judul Penelitian	Model analisis	Hasil Penelitian
<b>Wahab Dkk (2017)</b>	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang Positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng, Komunikasi memiliki pengaruh yang Positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng. Secara Simultan variabel Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.
<b>Masna dkk (2017)</b>	Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Supervisi kepala ruangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 4) Supervisi kepala ruangan, beban kerja, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

<b>Urdiwan dkk (2017)</b>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa:1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. 4) Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng
<b>Awaluddin Syah (2017)</b>	Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar	regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Variabel budaya organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. 2. Variabel mutasi memberikan dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. 3. Variabel motivasi memberikan dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. 4. Variabel budaya organisasi, mutasi pekerjaan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

## 2.2. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal pekerjaan) yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan dapat sukses dijalankan tanpa didasari oleh teori, tanpa pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Kepemimpinan adalah jenis pemimpin yang tidak ilmiah yang dilakukan berdasarkan bakat menguasai seni memimpin.

Fungsi Kepemimpinan Menurut Hadari Nawawi - Menurut Hadari Hawawi bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan diman (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.
2. Fungsi Konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013, hal. 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2015, hal. 34) bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

### **2.3. Konsep Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1. Defenisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah

- a. Nitisemito (2002), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Swastha dan Sukotjo (2004), menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua factor - faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

- c. Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya 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

### **2.3.2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### **2. Lingkungan kerja non-fisik**

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.3.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito adalah sebagai berikut:

#### **1. Pewarnaan Masalah**

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan

masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

## 2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

## 3. Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

## 4. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

## 5. Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. pegawai tidak

mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan. Agar para pegawai dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para pegawai. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan. Mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja pegawai. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas ditempat kerja menjadi semrawut, sehingga pegawai akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

## 6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan

suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

## 7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat. karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

### **2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator - indikator lingkungan kerja terdiri dari:

### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

### 3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

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 bekerja.

#### **2.3.5. Efek Lingkungan Kerja**

Menurut Kurniawidjaja, (2012). Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Sedangkan Ruang kerja karyawan yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal itu bisa membuat mereka merasa betah bekerja di perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik akan

mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Menurut Soemanto secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Proses psikologis yang ada pada diri seseorang yang akan menciptakan motivasi yang dipengaruhi dengan beragam faktor. Berikut adalah beberapa faktor motivasi yang terbagi menjadi dua (intern dan ekstern), antara lain:

##### **1. Faktor Internal (Intern)**

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang asalnya ada pada dalam diri seorang individu. Motivasi internal ini muncul sebab adanya keinginan dari seseorang agar mempunyai prestasi serta tanggungjawab di dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk ke dalam faktor internal yaitu:

- a. Harga diri dan Prestasi: Motivasi yang ada pada diri seseorang guna mengembangkan kreativitas serta mengerahkan energi guna meraih prestasi untuk meningkatkan harga dirinya.
- b. Harapan: Sesuatu yang hendak diraih oleh seseorang di waktu yang akan datang untuk mempengaruhi sikap serta perasaan subjektif orang terkait.
- c. Kebutuhan: Setiap orang pasti mempunyai kebutuhan untuk menjalani kehidupannya, sehingga orang tersebut akan termotivasi dalam melakukan sesuatu agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- d. Kepuasan kerja: Motivasi yang ada pada diri seseorang sebab bisa mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.
- e. Tanggungjawab: Motivasi yang ada pada diri seseorang supaya dapat bekerja dengan baik serta berhati – hati agar menghasilkan suatu hal yang berkualitas.

## 2. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang asalnya dari luar diri seorang individu. Motivasi eksternal ini muncul sebab adanya peranan dari luar. Sebagai contoh: Organisasi yang menuntut perilaku seseorang dalam menjalani kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- a. Jenis serta sifat pekerjaan: Yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seorang individu untuk bekerja pada sifat dan jenis pekerjaan tertentu.

Keadaan seperti ini juga akan dipengaruhi oleh besar imbalan yang diperoleh terhadap pekerjaan tersebut.

- b. Hubungan interpersonal: Yakni hubungan antara sahabat atau teman sejawat, atasan, atau bahkan dengan bawahan. Dalam konteks satu ini, masing – masing orang ingin dihargai serta menghargai di dalam organisasi sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis.
- c. Kondisi kerja: Yakni kondisi yang mana seseorang bekerja sesuai dengan yang diharapkan (kondusif) sehingga bisa bekerja secara maksimal.
- d. Kelompok kerja: Yakni suatu organisasi yang mana seseorang bekerja untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- e. Keamanan dan keselamatan kerja: Yakni suatu perlindungan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada jaminan keamanan serta keselamatan seseorang di saat bekerja.

## **2.5. Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2011:4) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2011:16).

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh

manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Lebih lanjut Mangkunegara (2011:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

Menurut Wibowo (2007:319) Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau akankah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau dapatkah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas.
- e) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Mathis dan Jackson (2010:78) menyatakan bahwa untuk mengukur sejauh mana Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

a. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

d. Kemampuan bekerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010:135).

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa pegawai termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah atau sering disebut dengan istilah mencapai target atau tidak mencapai target. Pegawai yang

memiliki kinerja yang tinggi tentunya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, semangat kerja dan motivasi yang kuat.

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi (2011:248) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum penilaian kinerja adalah 1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan 2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan; 3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan dan 4. Untuk meningkatkan motivasi kerja. Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental (Mangkunegara, 2010).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti,2011:195).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat

penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, disiplin, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Menurut Mangkunegara (2012:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi, Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

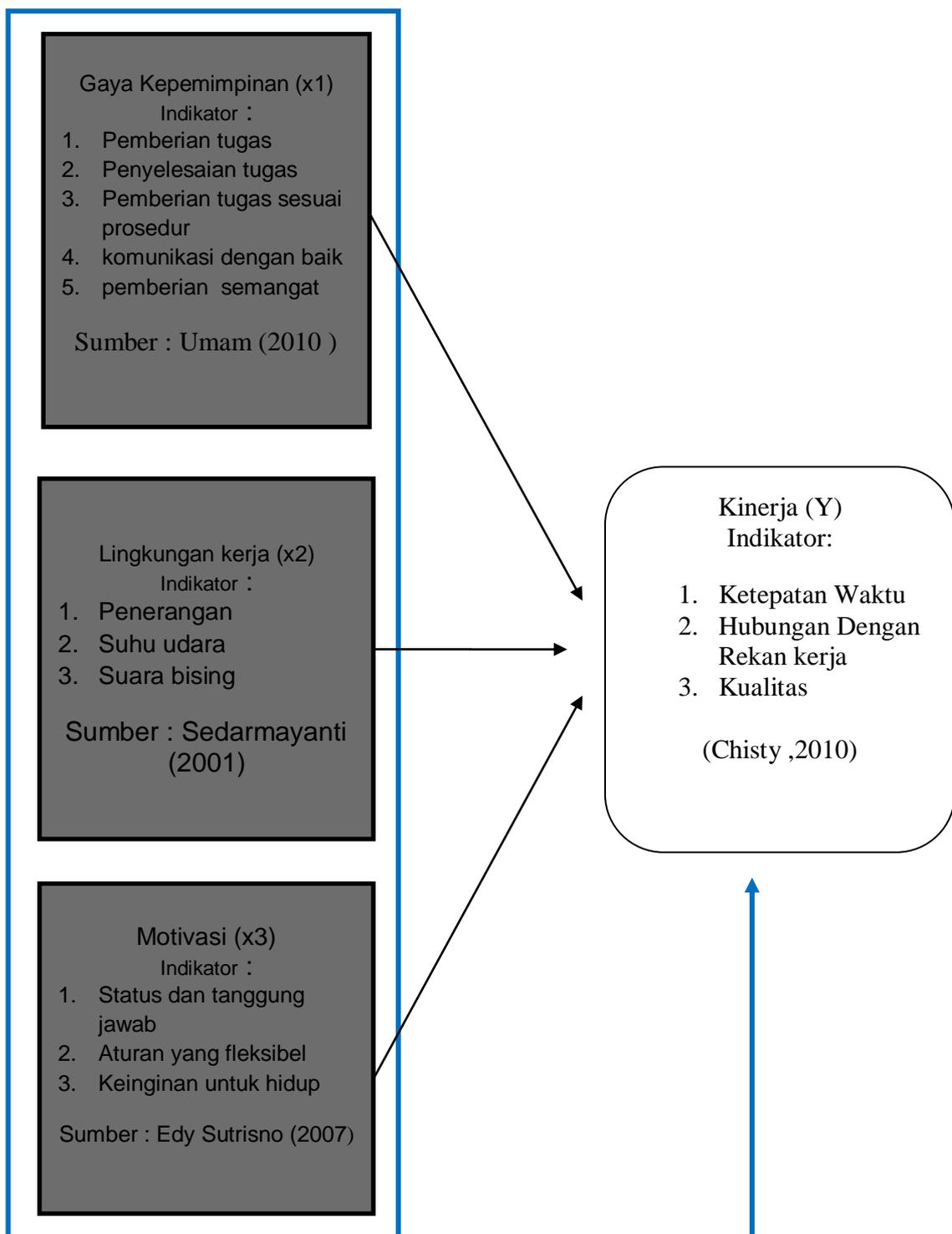
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi (Sutrisno, 2011:213).

Menurut Wiryanto (2014:9) bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang

ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Hasibuan (2011 : 95) adalah motivasi,. Motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mengwujudkan tujuan organisasi (Akbar dan Nurmijati, 2013).

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu komunikasi organisasi, kepribadian, pengembangan sumber daya manusia, dan prestasi kerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



### Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

#### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kinerja Pegawai DPKKAD Kabupaten Bantaeng

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.

4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan BPKD Kabupaten Bantaeng.

#### 3.3. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dan variabel independen terdiri dari variabel

##### 1. Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

##### MOTIVASI (X<sub>2</sub>)

###### INDIKATOR :

8. Lingkungan kerja
9. Kompensasi
10. Jaminan kerja
11. Status dan tanggung jawab
12. Aturan yang fleksibel
13. Keinginan untuk hidup
14. Keinginan untuk dapat memiliki

Sumber : Edy Sutrisno (2007)

##### LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>)

###### INDIKATOR :

15. Penerangan
16. Suhu udara
17. Suara bising
18. Penggunaan warna
19. Ruang gerak yang diperlukan

Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Indikator gaya kepemimpinan antara lain perhatian, professional dan tanggung jawab.

## **2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam suatu instansi atau organisasi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

## **3. Motivasi ( $X_3$ )**

Motivasi adalah sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang yang ingin bekerjasama dan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator motivasi yakni kemauan, upah, status, dan promosi.

## **4. Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Kinerja Pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Indikator kinerja pegawai yakni tercapai sasaran kerja, kemampuan bertugas dan komitmen pegawai.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis dan Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai DPKKAD Kabupaten Bantaeng. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di DPKKAD Kabupaten Bantaeng, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik

yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 3 bulan Januari – Maret 2020.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2013:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Defenisi populasi adalah wilayah degeneralisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:148). Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai DPKKAD Kabupaten Bantaeng sebanyak 45 orang.

Menurut Sugiyono (2014:149), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat/ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan *sampling/responden*.

Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel, yaitu sampel acak (*random sampling*) dan sampel tidak acak (*non random sampling*). *Random sampling* adalah cara pengambilang sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Penelitian ini

menggunakan teknik sampling jenuh, yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung populasi hanya 45 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 45 orang pegawai

#### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

#### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu komunikasi organisasi, motivasi, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja. Dalam kuesioner, keempat

variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

#### **4.6. Instrumen Penelitian**

##### **4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

##### **Uji Validitas**

Menurut Ancok dan Singarimbun (2013), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012) dan Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.6.2. Uji Asumsi Dasar**

##### Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### **4.6.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### 4.7. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan komunikasi organisasi, kepribadian, pengembangan sumber daya manusia, dan prestasi kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Komunikasi organisasi

X<sub>3</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

$e$  = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ), secara parsial maka dilakukan uji t.

Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

$H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n - k - 1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2013)

Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

$H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2$  = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2014)

Jika F hitung  $>$  F tabel atau Sig. F  $<$  5 % maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  atau Sig.F  $>$  5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen.

Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Gambaran Umum Organisasi**

##### **Letak Geografis Kabupaten Bantaeng**

Kabupaten Bantaeng adalah sebuah kabupaten di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Terletak dibagian selatan provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 395,83 km<sup>2</sup> atau 39.583 Ha yang dirinci berdasarkan Lahan Sawah mencapai 7.253 Ha (18,32%) dan lahan kering mencapai 32.330 Ha. Secara administrasi Kabupaten Bantaeng terdiri atas 8 kecamatan yang terbagi atas 21 kelurahan dan 46 desa. Jumlah penduduk mencapai 170.057 jiwa.

Kabupaten Bantaeng terletak di daerah pantai yang memanjang pada bagian barat dan timur sepanjang 21,5 kilometer yang cukup potensial untuk perkembangan perikanan dan rumput laut. Secara geografis Kabupaten Bantaeng terletak pada titik 5o 21'23"-5 o 35'26" lintang selatan dan 119o 51'42"-120o 5'26" bujur timur. Berjarak 125 Km<sup>2</sup> kearah selatan dari Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan. Luas wilayahnya mencapai 395,83 Km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 170.057 jiwa (2006) dengan rincian Laki-laki sebanyak 82.605 jiwa dan perempuan 87.452 jiwa. Terbagi atas 8 kecamatan serta 46 desa dan 21 kelurahan. Pada bagian utara daerah ini terdapat dataran tinggi yang meliputi pegunungan Lompo battang. Sedangkan 41 di bagian selatan membujur dari barat ke timur terdapat dataran rendah yang meliputi pesisir pantai dan persawahan. Kabupaten Bantaeng yang luasnya mencapai 0,63% dari luas Sulawesi Selatan, masih memiliki potensi alam untuk dikembangkan lebih lanjut.

Lahan yang dimilikinya ± 39.583 Ha. Di Kabupaten Bantaeng mempunyai hutan produksi terbatas 1.262 Ha dan hutan lindung 2.773 Ha.

Secara keseluruhan luas kawasan hutan menurut fungsinya di kabupaten Bantaeng sebesar 6.222 Ha (2006). Karena sebagian besar penduduknya petani, maka wajar bila Bantaeng sangat mengandalkan sektor pertanian. Masuk dalam pengembangan Karaeng Lompo, sebab memang jenis tanaman sayur-sayurannya sudah berkembang pesat selama ini. Kentang adalah salah satu tanaman hortikultura yang paling menonjol. Data terakhir menunjukkan bahwa produksi kentang mencapai 4.847 ton (2006). Selain kentang, hortikultura lainnya adalah kool 1.642 ton, wortel 325 ton dan buah-buahan seperti pisang dan mangga. Perkembangan produksi perkebunan, khususnya komoditi utama mengalami peningkatan yang cukup berarti.

## **Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih Kabupaten Bantaeng 2018 – 2023**

### **Visi Bupati dan Wakil Bupati**

“Terwujudnya Masyarakat Bantaeng yang Sejahtera Lahir Batin Berorientasi pada Kemajuan, Keadilan, Kelestarian dan Keunggulan Berbasis Agama dan Budaya Lokal ”

### **Misi Bupati dan Wakil Bupati**

Dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Bantaeng Tahun 2018-2023 tersebut, maka misi pembangunan Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut :

Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Meningkatkan akselerasi program pengentasan kemiskinan dan perluasan kesempatan kerja.

Meningkatkan akses, pemerataan dan kualitas pelayanan kesehatan dan pelayanan sosial dasar lainnya.

Mengoptimalkan kualitas dan pemerataan pembangunan infrastruktur yang berbasis kelestarian lingkungan.

Mengoptimalkan pengembangan pertanian dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

Mewujudkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik

Dari keenam misi atas, sesuai dengan tugas dan fungsinya, misi yang relevan sebagai acuan Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng dalam menyusun rencana strateginya yakni pada misi keenam “Mewujudkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik”.

### **Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

Penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, yang dipimpin oleh Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor. 02 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dengan organisasai dan tata kerjanya dijabarkan melalui Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 69 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan ketentuan diatas Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng adalah unsur Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Badan bertindak selaku PPKD, BUD dan Pembantu Pengelola.

### **Tugas dan Fungsi Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng**

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang keuangan . Tugas pokok dan tanggung jawab Badan Pengelolaa Keuangan Daerah yakni melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi dan Aset Daerah dana dalam melaksanakan tugasnya, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng menyelenggarakan fungsi:

Penyusunan kebijakan teknis dibidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan aset daerah;

Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;

Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;

Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang keuangan, pendapatan dan aset daerah; dan

Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Struktur Organaisasi adan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng**

Secara Tipelogi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng tergolong ke dalam Tipe A terdiri atas 1 (satu) sekretariat dan 5 (lima) bidang, yaitu :

## **Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

Penyusunan kebijakan teknis Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi, Sub Bagian Keuangan dan Aset dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Pembinaan dan pelaksanaan tugas Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi, Sub Bagian Keuangan dan Aset dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan di Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Pengkoordinasian, pengawasan, pengendalian dan evaluasi program dan kegiatan;

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan, Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dan membawahi 3 (tiga) Sub Bagian yang masing-masing Sub Bagia ndipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris, yaitu:

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program

### **Bidang Anggaran**

Bidang Anggaran mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang anggaran meliputi : pengendalian anggaran, anggaran belanja langsung, dan anggaran belanja tidak langsung. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Anggaran menyelenggarakan fungsi :

Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan perumusan kebijakan teknis di Bidang Anggaran;

Persiapan teknis pelaksanaan penyusunan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan;

Pengendalian pembiayaan dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan APBD;

Perumusan kebijakan operasional di Bidang Anggaran;

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Anggaran berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan, Bidang Anggaran dipimpin oleh Kepala Bidang dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang yang masing-masing Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang, yaitu :

Sub Bidang Perencanaan Penyusunan Anggaran;

Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi;

Sub Bidang Administrasi Anggaran.

## **Bidang Pendapatan**

Bidang Pendapatan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemeberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang pendapatan meliputi : pengelolaan data dan informasi pendapatan daerah, penagihan dan pelaporan serta pelayanan atas pengelolaan pendapatan daerah. Dalam melaksanakan tugas , Bidang Pendapatan melaksanakan fungsi :

Pengelolaan perencanaan dan pengembangan pendapatan daerah;

Pengelolaan pengendalian dan evaluasi pendapatan daerah;

Pengelolaan pendaftaran, pendataan, penilaian dan pengadministrasian obyek dan subyek pajak daerah dan retribusi daerah;

Pengelolaan perhitungan, penetapan, penerbitan dokumen ketetapan serta penagihan pajak daerah dan retribusi daerah;

Penyusunan kebijakan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah;

Pengelolaan validasi dan verifikasi BPHTB;

Pengelolaan dana administrasi dana transfer dari pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah daerah lainnya;

Pengolahan data bahagian desa dari penerimaan pendapatan daerah;

Bidang Pendapatan berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan, Bidang Pendapatan dipimpin oleh Kepala Bidang dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang yang masing-masing Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang, yaitu :

Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi;

Sub Bidang Penagihan dan Pelaporan;

Sub Bidang Pelayanan.

### **Bidang Perbendaharaan**

Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang perbendaharaan meliputi : pelayanan keuangan daerah, belanja langsung, dan belanja tidak langsung. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Perbendaharaan menyelenggarakan fungsi :

Pengumpulan dan pengolahan data anggaran dan realisasi pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah;

Pembinaan administrasi perbendaharaan daerah;

Evaluasi dan monitoring pelaksanaan tugas-tugas dibidang perbendaharaan;

Koordinasi dengan pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan APBD;

Pelaksanaan fungsi BUD;

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Perbendaharaan berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan, Bidang Perbendaharaan dipimpin oleh Kepala Bidang dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang yang masing-masing Sub Bidang dipimpin oleh oleh seorang Kpala Sub Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang, yaitu :

Sub Bidang Verifikasi Pertanggungjawaban;

Sub Bidang Pengelolaan Gaji dan Tunjangan;

Sub Bidang Pendanaan Kegiatan SKPD/PPKD.

### **Bidang Aset Daerah**

Bidang Aset merupakan tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang aset meliputi : perencanaan dan penatausahaan aset, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan aset serta pemindah tangan, penilaian dan penghapusan aset. Dalam melaksanakan tugas, Bidang aset menyelenggarakan fungsi :

Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pengelolaan aset daerah;

Pembinaan teknis pelaksanaan pengelolaan aset daerah;

Perumusan kebijakan operasional pengelolaan aset daerah;

Penyelenggaraan evaluasi dan pengelolaan aset daerah;

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Aset berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan, Bidang Aset dipimpin oleh Kepala Bidang dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang yang masing-masing Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala bidang, yaitu :

Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan BMD;

Sub Bidang Penatausahaan BMD;

Sub Bidang mutasi / Penghapusan BMD

## **Bidang Akuntansi**

Bidang Akuntansi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di Bidang Aset meliputi : Akuntansi dan Pelaporan Keuangan, Penatausahaan Keuangan, dan Dokumentasi dan Informasi Keuangan. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Akuntansi menyelenggarakan fungsi :

Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;

Perumusan kebijakan, petunjuk teknis, serta rencana strategis penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah;

Pengumpulan, penggolongan, pencatatan, penafsiran, dan peringkasan transaksi keuangan dalam pelaksanaan APBD;

Pembinaan pelaksanaan akuntansi SKPD/PPKD;

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Akuntansi berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan, Bidang Akuntansi dipimpin oleh Kepala Bidang dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang yang masing-masing Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang, yaitu :

Sub Bidang Analisa Transaksi;

Sub Bidang Penyusunan Laporan Berkala;

Sub Bidang Penyusunan LKPD.

## **Hasil Penelitian**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *r hitung*. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  ( $n-2$ ), dimana nilai  $r \text{ tabel}$  penelitian ini adalah 0.254 karena penelitian ini memiliki jumlah sampel ( $n$ ) 58 orang. pada table berikut dapat dilihat hasil dari uji validitas dari setiap item pernyataan variabel.

**Tabel 5.1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	P1	0,513	0,254	valid
	P2	0,483	0,254	valid
	P3	0,565	0,254	valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0,350	0,254	valid
	P2	0,336	0,254	valid
	P3	0,476	0,254	valid
	P4	0,475	0,254	valid
	P5	0,393	0,254	valid
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,539	0,254	valid
	P2	0,324	0,254	valid
	P3	0,543	0,254	valid
Motivasi Kerja (X3)	P1	0,383	0,254	valid
	P2	0,715	0,254	valid
	P3	0,612	0,254	valid

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2021)

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari kuesioner untuk setiap variabel penelitian ini telah dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari hasil  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  pada item pernyataan disetiap variabel.

## Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban atas keseluruhan item pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dimana jika koefisien cronbach's Alpha tiap variabel memiliki nilai lebih besar dari

0.60 maka variabel itu menunjukkan keandalan instrument. Selain itu, semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Uji reliabilitas dari instrument penelitian ini ditampilkan pada tabel 5.2:

**Tabel 5.2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,650	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,643	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,777	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,639	Reliabel

Sumber : Output SPSS 16 (Data diolah, 2021)

Dari tabel 5.2. menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. Hal ini terjadi karena keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga variabel – variabel layak digunakan sebagai alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini

### **Deskripsi Responden**

Kuisisioner yang disebarakan sebanyak 58 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Dari hasil kuisisioner yang dilakukan maka hasil kuisisioner nampak pada Tabel 5.3 berikut:

**Tabel 5.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
31 - 40 Tahun	20	34,5
41 - 50 Tahun	25	43,1
> 51 Tahun	13	22,4
Total	58	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Hasil kuisisioner diatas bahwa diketahui, responden yang paling banyak adalah mereka yang berada pada range usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 43,1%, diikuti usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 34,5%, dan responden yang memiliki jenjang umur diatas 51 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 22,4%.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data jenis kelamin responden pada Tabel berikut:

**Tabel 5.4.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	41	70,7
Perempuan	17	29,3
Total	58	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarakan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase 70,7% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 29,3%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Terdapat empat klasifikasi yang digunakan untuk mengelompokan tingkat pendidikan responden, yaitu tingkat SMA/Sederajat, Diploma, strata 1 (S1) dan Magister (S2), hasil distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.5 :

**Tabel 5.5.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Magister (S2)	9	15,5
Sarjana (S1)	28	48,3
Diploma (D4/D3/D2/D1)	-	-
SMA/Sederajat	21	36,2
Total	58	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Hasil perhitungan persentase mendapatkan mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 28 orang dengan tingkat persentase mencapai 48,3%. Kelompok lain yang memiliki jumlah banyak adalah responden berlatar belakang pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 21 orang dengan tingkat persentase mencapai 36,2%, dan selebihnya berpendidikan Magister (S2) dengan jumlah 9 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 15,5%.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Deskripsi variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian menunjukkan gambaran penilaian responden terhadap variabel dependen, dan variabel independen serta indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut,

## Deskripsi Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 5.6.**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		ST		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	29	50	29	50	-	-	-	-	-	-	4,5000
X1.2	30	51,7	28	48,3	-	-	-	-	-	-	4,5172
X1.3	19	32,8	39	67,2	-	-	-	-	-	-	4,3267
Total Mean											13,3448

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan pada tabel di atas dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, terlihat dari nilai mean total sebesar 13,3448 dari nilai di total minimum berada angka 12 dan maksimum diangka 15.

Dari pernyataan table tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kedua (X1.2) mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,5172 masuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan pada indikator ketiga (X1.3) mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,3267.

## Deskripsi Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X2) pada penelitian ini di ukur melalui 3 item pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel gaya kepemimpinan dengan indikator yang terdiri dari (1) penerangan; (2) suhu udara; dan (3) suara bising. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel ini, disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 5.7.**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Lingkungan Kerja**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		ST		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	19	32,8	39	67,2	-	-	-	-	-	-	4,3267
X2.2	26	44,8	32	55,2	-	-	-	-	-	-	4,4483
X2.3	26	44,8	32	55,2	-	-	-	-	-	-	4,4483
Total Mean											13,2241

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja pada tabel diatas dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai variabel ini, dilihat dari total rata – rata sebesar 13,2241, dari nilai di total minimum berada diangka 11 dan maksimum diangka 15.

Dari table 5.7 dapat disimpulkan bahwa indikator kedua (X2.2) dan ketiga (x2.3) mendapat respon tertinggi dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,4483 Sedangkan pada indikator pertama (X2.1) mendapat respon terendah dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,3267.

## Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja (X3) pada penelitian ini di ukur melalui 3 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel ini dengan indikator yang terdiri dari (1) status dan tanggungjawab; (2) aturan yang fleksibel, dan

(3) keinginan untuk hidup. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja, disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 5.8.**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	14	24,1	44	75,9	-	-	-	-	-	-	4,2414
X3.2	28	48,3	30	51,7	-	-	-	-	-	-	4,4828
X3.3	27	46,6	31	53,4	-	-	-	-	-	-	4,4655
Total Mean											13,1897

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja pada tabel diatas dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai motivasi kerja, terlihat dari nilai mean total sebesar 13,1897, dari nilai di total minimum berada diangka 12 dan maksimum diangka 15.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kedua (X3.2) mendapat respon tertinggi dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,4828. Sedangkan pada indikator yang mendapat respon terendah adalah indicator pertama (X3.1) dengan nilai rata – rata 4,2414.

### **Deskrip Kinerja**

Variabel Kinerja (Y) pada penelitian ini di ukur melalui 3 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Variabel Kinerja dengan indikator yang terdiri dari (1) ketepatan waktu; (2) hubungan dengan rekan kerja ; dan (3) kualitas. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel Kinerja, disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 5.9**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja**

Indikator Variabel	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	30	51,7	28	48,3	-	-	-	-	-	-	4,5172
Y.2	26	44,8	32	55,2	-	-	-	-	-	-	4,4483
Y.3	29	50	29	50	-	-	-	-	-	-	4,5000
Total Mean											13,4655

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja pada tabel 5.9 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai Kinerja, terlihat dari nilai mean total Kinerja sebesar 13,4655, dari nilai di total minimum berada diangka 12 dan maksimum diangka 15.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertama (Y.1) mendapat respon tertinggi dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 4,5172. Sedangkan pada indikator kedua (Y.2) mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,4483.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian pada tabel 5.10 sebagai berikut :

**Tabel 5.10**  
**Output Hasil Regresi Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.698	.437		1.598	.116		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.540	.061	.528	8.908	.000	.249	4.010
	LINGKUNGAN KERJA	.248	.045	.263	5.574	.000	.393	2.544
	MOTIVASI	.278	.053	.264	5.242	.000	.346	2.894

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:  
 $Y = 0,698 + 0,540 X_1 + 0,248 X_2 + 0,278 X_3$ . persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai membaik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 5.10 dapat diperoleh interpretasi model persamaan regresi sebagai berikut:

Model regresi ini menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 0,698, menunjukkan bahwa jika variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 0,698.

Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,540. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,540 point.

Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,248 point

Nilai koefisien motivasi kerja (X3) sebesar 0,278. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,278 point

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,540 point.

### **Uji *Goodness of Fit***

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>), Uji Parsial Dengan T-Test dan Uji Koefisien Determinasi (R Square). Pengujiannya sebagai berikut:]\

### **Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>)**

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 16.0 maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel 5.11**  
**Output Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.808	3	24.269	361.726	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.623	54	.067		
	Total	76.431	57			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak dengan tingkat signifikan 0,05 atau dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabelnya, untuk mengetahui F tabel digunakan rumus  $F_{\text{tabel}} = F(k; n - k)$  sehingga diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 3; 58 - 3 = 3; 55$  sehingga diperoleh hasil dari F tabel sebesar 2,77.

Berdasarkan Tabel 5.11. menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 16.0 diperoleh F hitung = 361,726 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil diatas maka **hipotesis 4** yang menyatakan **gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara**

simultan terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, *diterima*.

### Uji Parsial Dengan T-Test

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing – masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan. Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan  $df = \alpha/2 ; n - k - 1$  , (0,05/2 ; 58 – 3 - 1: jumlah sampel, k : jumlah variabel), maka dalam penelitian ini  $df = 0,025 ; 58 - 3 - 1 = 54$ , sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2.005. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada table 5.12 sebagai berikut :

**Tabel 5.12.**  
**Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.698	.437		1.598	.116		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.540	.061	.528	8.908	.000	.249	4.010
	LINGKUNGAN KERJA	.248	.045	.263	5.574	.000	.393	2.544
	MOTIVASI	.278	.053	.264	5.242	.000	.346	2.894

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Dari tabel 5.12. dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 8,908 yang lebih besar dari nilai t table 2,005 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,574 yang lebih besar dari t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,242 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka ***hipotesis 1,2,dan 3*** yang menyatakan **gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, diterima.**

#### **Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Derajat pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R sebagaimana pada Tabel berikut:

**Tabel 5.13.**

### Output Korelasi Simultan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.950	.25902

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan R sebesar 0,976 dengan nilai R square sebesar 0. 953. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R) yang menunjukkan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,976 atau 97,6% terhadap Kinerja pegawai, sedangkan selebihnya sebesar 2,4% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng**

Perubahan lingkungan kantor Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut untuk bersikap lebih responsif agar sanggup terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan setiap pegawai. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan pegawai ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus

dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya kantor Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dan kelangsungan hidup organisasi ini. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter,1996 :dalam Sunarsih, 2001).

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai BPKD Kabupaten Bantaeng. Hal ini terlihat dari Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,540. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,540 point, Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 8,908

yang lebih besar dari nilai t table 2,005 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan - kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda - beda. Setiap pegawai memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh pegawai dan berbagai permasalahan yang dihadapinya. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dari diri pegawai, sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas". Selain itu dikemukakan juga bahwa "kondisi kerja yang menyenangkan

dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Dalam penelitian ini salah satu variabel independen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng adalah Lingkungan Kerja, setelah peneliti melaksanakan penelitian dikantor selama 3 bulan, variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan ke pegawai sebagai responden yang berjumlah 58 orang.

Dari hasil olah data yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja ternyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, dengan melihat hasil olah data dengan regresi linear berganda diperoleh Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,248 point dan Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,574 yang lebih besar dari t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa lingkungan kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng telah baik. Mulai dari penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama pegawai, dan pegawai dengan

atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing - masing individu, melainkan pada kerja sama semua pegawai yang berada di dalamnya.

### **Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng**

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. Di era global ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas untuk sebuah instansi/organisasi adalah sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas harus diperhatikan untuk menunjang keberhasilan dalam meningkatkan perkembangan dan kemajuan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, karena sumber daya manusia yang baik akan memudahkan bagi instansi untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas, pimpinan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, harus mampu memahami perilaku para pegawainya. Perilaku pegawai adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas kerja suatu instansi/organisasi. Antara satu individu dengan individu yang lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik ada pula yang kurang baik. Untuk itu diperlukan suatu dorongan atau motivasi agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil olah data yang dilakukan untuk variabel motivasi kerja ternyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, dengan melihat hasil penelitian yang olah dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,278. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,278 point dan Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 5,242 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. Responden dalam penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang kemudian diuji dan dianalisis terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng.

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,540 point.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

Hal yang masih harus dilengkapi dan diperbaiki dari segi sumber daya manusia di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng adalah perlunya disiapkan pemimpin – pemimpin yang lebih mengerti dan piawai dalam memahami lika – liku birokrasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng adalah perlu adanya pengarahan kepada pegawai atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan – kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas – tugas sesuai yang telah ditentukan.

Untuk mendapatkan strategi yang tepat dalam memformulasikan rencana strategis untuk lima tahun kedepan maka analisis lingkungan kerja secara internal menjadi suatu hal yang sangat krusial untuk terus ditingkatkan baik dari segi sarana dan prasarana, meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerja memberi pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng, namun masih banyak memiliki kelemahan – kelemahan yang harus di selesaikan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai terlebih pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang diberikan serta motivasi kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian – penelitian selanjutnya yang memiliki tema dari salah satu permasalahan yang diangkat baik gaya kepemimpinan, lingkungan kerja maupun motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Menyadari bahwa penulis masih jauh dari kata sempurna, kedepannya penulis akan lebih fokus dan details dalam melakukan penelitian yang Insha Allah diprogram S3, dengan sumber - sumber yang lebih banyak yang tentunya dapat dipertanggungjawabkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*. Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Anwar, Mahfuzil. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada PTS di Banjarmasin, *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10 (1), h. 27-45.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Asmawi Rewansyah, 2010. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. CV. Yusaintanas Prima. Jakarta.
- Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng, 2018-2023, *Rencana Strategis (RENSTRA)*, Bantaeng.
- Bangun, Wilsen, "manajemen sumber daya manusia", erlangga, bandung
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Klaten
- Hartini, Hariandja, 2009. *Metode Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Semangat Kerja*, Andi Offset, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terj. Harbani Pasolong. Alfabeta. Bandung.
- Kartono, Kartini. "Pemimpin dan Kepemimpinan". Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Hakim, Lukmanul, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil Melalui Motivasi Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*", Volume III. No. 3, 2011
- Masna & Hasmin T. 2017. Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam

Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Jurnal Manajemen Mirai. STIE Amkop. Makassar

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkuprawiranegara, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pedoman Penulisan Tesis. 2020. Pasca Sarjana STIE Nobel. Makassar.

Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Rochaety, Ety. Tresnati, Ratih. Madjid Latief, Abdul. "Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS". Edisi Revisi, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009

Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*. PT. Refika Aditama. Bandung

-----, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.

Siahaan, Marihot P. 2013. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Edisi Revisi. Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada

Soeprihanto, Jhon, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Syah, Awaluddin. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar*. Jurnal Mirai Manajemen. STIE Amkop. Makassar.

Thoha, Miftah. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*". Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang “Pajak Daerah dan Retribusi Daerah”.

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 tentang “Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Jakarta

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jakarta

Urdiwan & Mattalatta 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Manajemen Mirai. STIE Amkop. Makassar.

Wahab & Hasmin T. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng Jurnal Manajemen Mirai. STIE Amkop Makassar

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. “Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian”. Salemba Empat, Jakarta, 2009

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 : TABULASI DATA

#### 1. Gaya Kepemimpinan (x1)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDI KAN	GAYA KEPEMIMPINAN					TOTAL
				P1	P2	P3	P4	P5	
R1	L	31	S1	5	5	5	4	3	22
R2	L	39	SMA	5	4	5	5	4	23
R3	L	34	S1	4	4	4	4	5	21
R4	L	34	SMA	5	4	4	3	4	20
R5	L	37	S1	5	4	5	4	5	23
R6	L	32	S1	5	5	5	3	4	22
R7	L	35	S1	4	5	5	4	4	22
R8	L	37	SMA	5	4	4	4	4	21
R9	L	35	S1	5	4	3	5	4	21
R10	L	39	SMA	3	5	4	4	4	20
R11	L	40	S1	4	5	4	5	4	22
R12	L	42	SMA	5	5	4	3	4	21
R13	L	42	S2	5	4	4	4	5	22
R14	L	44	S1	5	4	4	3	4	20
R15	L	47	S1	4	4	5	4	4	21
R16	L	42	S2	4	5	4	5	4	22
R17	L	42	SMK	4	5	3	4	4	20
R18	L	45	S1	4	3	5	4	4	20
R19	L	41	S1	5	3	5	5	5	23
R20	L	49	SMA	5	4	3	5	5	22
R21	L	50	S1	5	3	5	5	4	22
R22	L	47	S1	5	4	4	5	5	23
R23	L	43	S1	5	4	4	5	5	23
R24	L	43	SMA	5	5	4	4	4	22
R25	L	47	S2	4	5	4	5	4	22
R26	L	42	S1	4	5	4	4	4	21
R27	L	49	SMA	4	4	5	5	4	22
R28	L	43	SMA	5	5	5	4	4	23
R29	L	43	SMA	5	4	4	4	4	21
R30	L	52	S1	4	5	4	5	4	22
R31	L	55	SMA	4	5	4	5	4	22
R32	L	51	S2	4	5	5	5	5	24
R33	L	53	S2	4	4	4	5	4	21
R34	L	51	SMA	4	5	4	5	4	22
R35	L	52	S1	5	5	4	5	4	23
R36	L	54	SMA	5	5	5	3	4	22
R37	L	56	S2	5	5	4	3	4	21
R38	L	51	S1	4	5	5	4	5	23
R39	L	52	S1	4	5	3	5	4	21
R40	L	39	SMA	5	5	5	3	4	22
R41	L	34	S2	5	4	4	4	5	22
R42	P	31	S1	4	5	5	5	5	24
R43	P	35	SMA	3	4	4	5	5	21
R44	P	38	SMA	5	5	4	5	4	23
R45	P	33	S1	5	4	5	3	4	21
R46	P	34	S1	4	5	4	4	5	22
R47	P	39	S2	5	4	4	3	5	21
R48	P	40	S1	5	4	4	5	5	23
R49	P	40	SMA	4	4	5	4	5	22
R50	p	42	S1	5	5	3	4	4	21
R51	P	42	SMA	4	4	5	4	5	22
R52	P	43	S1	5	4	3	4	4	20
R53	P	47	SMA	4	4	5	4	5	22
R54	P	48	S1	5	4	4	3	4	20
R55	P	49	SMA	4	5	3	4	4	20
R56	P	51	SMA	4	5	4	3	5	21
R57	P	51	S2	4	4	4	5	4	21
R58	P	52	S1	5	4	5	4	4	22

## 2. Lingkungan Kerja (x2)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	LINGKUNGAN KERJA			TOTAL
				P1	P2	P3	
R1	L	31	S1	5	4	4	13
R2	L	39	SMA	5	5	5	15
R3	L	34	S1	5	3	5	13
R4	L	34	SMA	4	3	4	11
R5	L	37	S1	5	3	5	13
R6	L	32	S1	5	3	4	12
R7	L	35	S1	5	4	5	14
R8	L	37	SMA	5	4	4	13
R9	L	35	S1	5	4	5	14
R10	L	39	SMA	4	4	5	13
R11	L	40	S1	4	5	4	13
R12	L	42	SMA	3	5	4	12
R13	L	42	S2	5	3	5	13
R14	L	44	S1	3	5	4	12
R15	L	47	S1	4	5	4	13
R16	L	42	S2	5	5	5	15
R17	L	42	SMK	4	5	4	13
R18	L	45	S1	5	5	3	13
R19	L	41	S1	5	5	3	13
R20	L	49	SMA	4	5	3	12
R21	L	50	S1	3	5	4	12
R22	L	47	S1	4	4	5	13
R23	L	43	S1	5	4	4	13
R24	L	43	SMA	4	5	3	12
R25	L	47	S2	5	3	5	13
R26	L	42	S1	5	4	3	12
R27	L	49	SMA	5	4	4	13
R28	L	43	SMA	5	5	4	14
R29	L	43	SMA	4	5	3	12
R30	L	52	S1	5	5	3	13
R31	L	55	SMA	5	4	3	12
R32	L	51	S2	5	4	5	14
R33	L	53	S2	4	5	4	13
R34	L	51	SMA	5	5	5	15
R35	L	52	S1	4	4	5	13
R36	L	54	SMA	4	5	2	11
R37	L	56	S2	5	3	3	11
R38	L	51	S1	5	4	5	14
R39	L	52	S1	5	3	5	13
R40	L	39	SMA	5	5	5	15
R41	L	34	S2	4	5	4	13
R42	P	31	S1	5	4	5	14
R43	P	35	SMA	3	4	5	12
R44	P	38	SMA	5	5	5	15
R45	P	33	S1	5	4	4	13
R46	P	34	S1	5	5	4	14
R47	P	39	S2	4	3	5	12
R48	P	40	S1	4	4	5	13
R49	P	40	SMA	5	4	3	12
R50	p	42	S1	2	4	5	11
R51	P	42	SMA	5	5	4	14
R52	P	43	S1	4	4	4	12
R53	P	47	SMA	5	5	4	14
R54	P	48	S1	4	4	4	12
R55	P	49	SMA	4	5	4	13
R56	P	51	SMA	5	5	5	15
R57	P	51	S2	5	4	3	12
R58	P	52	S1	5	3	5	13

### 3. Motivasi Kerja (x3)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	MOTIVASI			TOTAL
				P1	P2	P3	
R1	L	31	S1	5	5	4	14
R2	L	39	SMA	5	5	5	15
R3	L	34	S1	4	5	5	14
R4	L	34	SMA	4	4	5	13
R5	L	37	S1	5	5	5	15
R6	L	32	S1	5	4	5	14
R7	L	35	S1	5	5	5	15
R8	L	37	SMA	5	5	4	14
R9	L	35	S1	5	4	4	13
R10	L	39	SMA	5	4	3	12
R11	L	40	S1	4	4	5	13
R12	L	42	SMA	3	4	5	12
R13	L	42	S2	5	4	4	13
R14	L	44	S1	5	3	4	12
R15	L	47	S1	5	5	5	15
R16	L	42	S2	5	5	3	13
R17	L	42	SMK	4	5	4	13
R18	L	45	S1	3	5	5	13
R19	L	41	S1	5	4	4	13
R20	L	49	SMA	4	3	4	11
R21	L	50	S1	5	3	4	12
R22	L	47	S1	4	4	5	13
R23	L	43	S1	5	5	4	14
R24	L	43	SMA	5	4	4	13
R25	L	47	S2	5	3	5	13
R26	L	42	S1	5	3	4	12
R27	L	49	SMA	5	5	3	13
R28	L	43	SMA	5	4	5	14
R29	L	43	SMA	5	4	5	14
R30	L	52	S1	5	4	5	14
R31	L	55	SMA	4	5	5	14
R32	L	51	S2	5	5	5	15
R33	L	53	S2	5	4	4	13
R34	L	51	SMA	5	5	5	15
R35	L	52	S1	5	5	4	14
R36	L	54	SMA	5	3	4	12
R37	L	56	S2	5	5	4	14
R38	L	51	S1	5	5	5	15
R39	L	52	S1	5	3	4	12
R40	L	39	SMA	4	4	5	13
R41	L	34	S2	4	4	4	12
R42	P	31	S1	5	5	5	15
R43	P	35	SMA	4	5	3	12
R44	P	38	SMA	5	5	5	15
R45	P	33	S1	4	5	5	14
R46	P	34	S1	5	5	5	15
R47	P	39	S2	4	4	5	13
R48	P	40	S1	5	5	5	15
R49	P	40	SMA	4	5	5	14
R50	p	42	S1	5	4	4	13
R51	P	42	SMA	5	5	5	15
R52	P	43	S1	4	5	4	13
R53	P	47	SMA	4	5	5	14
R54	P	48	S1	4	4	4	12
R55	P	49	SMA	4	4	3	11
R56	P	51	SMA	5	4	4	13
R57	P	51	S2	4	4	5	13
R58	P	52	S1	5	5	4	14

4.

## Kinerja (Y)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	KINERJA PEGAWAI			TOTAL
				P1	P2	P3	
R1	L	31	S1	5	4	5	14
R2	L	39	SMA	5	5	5	15
R3	L	34	S1	4	5	4	13
R4	L	34	SMA	4	4	4	12
R5	L	37	S1	5	5	4	14
R6	L	32	S1	5	5	3	13
R7	L	35	S1	4	5	5	14
R8	L	37	SMA	5	4	4	13
R9	L	35	S1	5	5	4	14
R10	L	39	SMA	4	4	4	12
R11	L	40	S1	5	4	5	14
R12	L	42	SMA	5	4	4	13
R13	L	42	S2	5	5	5	15
R14	L	44	S1	4	5	4	13
R15	L	47	S1	5	5	5	15
R16	L	42	S2	4	5	5	14
R17	L	42	SMK	4	5	5	14
R18	L	45	S1	5	4	5	14
R19	L	41	S1	5	5	5	15
R20	L	49	SMA	5	4	5	14
R21	L	50	S1	5	4	4	13
R22	L	47	S1	5	5	4	14
R23	L	43	S1	4	5	5	14
R24	L	43	SMA	4	4	5	13
R25	L	47	S2	4	5	5	14
R26	L	42	S1	4	5	4	13
R27	L	49	SMA	3	4	5	12
R28	L	43	SMA	5	5	3	13
R29	L	43	SMA	5	4	4	13
R30	L	52	S1	5	5	4	14
R31	L	55	SMA	4	4	4	12
R32	L	51	S2	5	5	5	15
R33	L	53	S2	5	5	4	14
R34	L	51	SMA	5	5	5	15
R35	L	52	S1	4	5	5	14
R36	L	54	SMA	4	5	4	13
R37	L	56	S2	5	3	5	13
R38	L	51	S1	5	5	5	15
R39	L	52	S1	5	5	3	13
R40	L	39	SMA	4	5	5	14
R41	L	34	S2	4	4	5	13
R42	P	31	S1	5	5	5	15
R43	P	35	SMA	4	5	4	13
R44	P	38	SMA	5	5	5	15
R45	P	33	S1	4	5	5	14
R46	P	34	S1	5	5	5	15
R47	P	39	S2	4	5	4	13
R48	P	40	S1	5	5	5	15
R49	P	40	SMA	4	5	5	14
R50	p	42	S1	5	4	4	13
R51	P	42	SMA	5	5	5	15
R52	P	43	S1	4	5	4	13
R53	P	47	SMA	5	5	5	15
R54	P	48	S1	4	5	4	13
R55	P	49	SMA	3	5	5	13
R56	P	51	SMA	5	5	4	14
R57	P	51	S2	5	3	5	13
R58	P	52	S1	5	4	5	14

LAMPIRAN 2 : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS

a. Gaya Kepemimpinan (x1)

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	GAYA KEPEMI MPINA N
x1.1	Pearson Correlation	1	-.233	.000	-.290*	-.122	.350
	Sig. (2-tailed)		.079	1.000	.027	.360	.262
	N	58	58	58	58	58	58
x1.2	Pearson Correlation	-.233	1	-.181	-.086	-.279*	.336
	Sig. (2-tailed)	.079		.174	.521	.034	.308
	N	58	58	58	58	58	58
x1.3	Pearson Correlation	.000	-.181	1	-.140	.088	.476**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.174		.295	.512	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.4	Pearson Correlation	-.290*	-.086	-.140	1	.107	.475**
	Sig. (2-tailed)	.027	.521	.295		.425	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.5	Pearson Correlation	-.122	-.279*	.088	.107	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	.360	.034	.512	.425		.002
	N	58	58	58	58	58	58
GAYA KEPEMIM PINAN	Pearson Correlation	.350	.336	.476	.475**	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.262	.308	.000	.000	.002	
	N	58	58	58	58	58	58

Lingkungan Kerja (x2)

		X2.1	X2.2	X2.3	LINGKUNGAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	-.200	.015	.539**
	Sig. (2-tailed)		.132	.909	.000
	N	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	-.200	1	-.323*	.324*
	Sig. (2-tailed)	.132		.013	.013
	N	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.015	-.323*	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.909	.013		.000
	N	58	58	58	58
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.539**	.324*	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	
	N	58	58	58	58

b. Motivasi Kerja (x3)

		X3.1	X3.2	X3.3	MOTIVASI KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	-.030	-.170	.383**
	Sig. (2-tailed)		.825	.202	.003
	N	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	-.030	1	.175	.715**
	Sig. (2-tailed)	.825		.190	.000
	N	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	-.170	.175	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.202	.190		.000
	N	58	58	58	58
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.383**	.715**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	
	N	58	58	58	58

c. Kinerja (y)

		Y.1	Y.2	Y.3	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	-.111	-.080	.513**
	Sig. (2-tailed)		.407	.550	.000
	N	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	-.111	1	-.088	.483**
	Sig. (2-tailed)	.407		.509	.000
	N	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	-.080	-.088	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.550	.509		.000
	N	58	58	58	58
KINERJA	Pearson Correlation	.513**	.483**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

5. RELIABILITAS

a. Gaya Kepemimpinan (x1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	6

b. Lingkungan Kerja (x2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	4

c. Motivasi Kerja (x3)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	4

d. Kinerja (y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	4

### LAMPIRAN 3 : ANALISIS DESKRIPTIF & FREKUENSI

#### 1. DESKRIPTIF

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	58	3.00	5.00	4.5000	.56970
X1.2	58	3.00	5.00	4.4310	.59566
X1.3	58	3.00	5.00	4.2414	.65722
X1.4	58	3.00	5.00	4.2069	.74360
X1.5	58	3.00	5.00	4.3103	.50287
GAYA KEPEMIMPINAN	58	20.00	24.00	21.6897	1.02951
X2.1	58	2.00	5.00	4.5000	.70711
X2.2	58	3.00	5.00	4.2759	.74441
X2.3	58	2.00	5.00	4.1897	.80474
LINGKUNGAN KERJA	58	11.00	15.00	12.9655	1.05905
X3.1	58	3.00	5.00	4.6207	.55654
X3.2	58	3.00	5.00	4.3793	.69655
X3.3	58	3.00	5.00	4.4310	.65191
MOTIVASI	58	11.00	15.00	13.4310	1.10996
Y.1	58	3.00	5.00	4.5517	.56731
Y.2	58	3.00	5.00	4.6552	.54778
Y.3	58	3.00	5.00	4.5172	.59946
KINERJA	58	12.00	15.00	13.7241	.89429
Valid N (listwise)	58				

## 2. FREKUENSI Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4	3.4
	4	25	43.1	43.1	46.6
	5	31	53.4	53.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.2	5.2	5.2
	4	27	46.6	46.6	51.7
	5	28	48.3	48.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	30	51.7	51.7	63.8
	5	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19.0	19.0	19.0
	4	24	41.4	41.4	60.3
	5	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	38	65.5	65.5	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**GAYA KEPEMIMPINAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	8	13.8	13.8	13.8
	21	16	27.6	27.6	41.4
	22	22	37.9	37.9	79.3
	23	10	17.2	17.2	96.6
	24	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	4	6.9	6.9	8.6
	4	18	31.0	31.0	39.7
	5	35	60.3	60.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17.2	17.2	17.2
	4	22	37.9	37.9	55.2
	5	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	11	19.0	19.0	20.7
	4	22	37.9	37.9	58.6
	5	24	41.4	41.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**LINGKUNGAN KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	4	6.9	6.9	6.9
	12	15	25.9	25.9	32.8
	13	24	41.4	41.4	74.1
	14	9	15.5	15.5	89.7
	15	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4	3.4
	4	18	31.0	31.0	34.5
	5	38	65.5	65.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	22	37.9	37.9	50.0
	5	29	50.0	50.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.6	8.6	8.6
	4	23	39.7	39.7	48.3
	5	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**MOTIVASI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	2	3.4	3.4	3.4
	12	10	17.2	17.2	20.7
	13	19	32.8	32.8	53.4
	14	15	25.9	25.9	79.3
	15	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4	3.4
	4	22	37.9	37.9	41.4
	5	34	58.6	58.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4	3.4
	4	16	27.6	27.6	31.0
	5	40	69.0	69.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.2	5.2	5.2
	4	22	37.9	37.9	43.1
	5	33	56.9	56.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**KINERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	4	6.9	6.9	6.9
	13	21	36.2	36.2	43.1
	14	20	34.5	34.5	77.6
	15	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4 : ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.523	.61793

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.967	3	8.322	21.796	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.619	54	.382		
	Total	45.586	57			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.938	1.752		1.106	.274
	GAYA KEPEMIMPINAN	.202	.098	.232	2.061	.044
	LINGKUNGAN KERJA	.354	.089	.419	3.958	.000
	MOTIVASI	.210	.093	.261	2.272	.027

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 5 : TABEL DISTRIBUSI F, t dan R

1. Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

## 2. Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

### 3 Tabel Distribusi R

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## LAMPIRAN 6 : KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN BANTAENG**

##### **I. Identitas Responden**

- No Responden : .....(di isi oleh peneliti)  
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan  
Jabatan : .....  
Usia :  <20thn  20 -35thn  36-50thn  >50thn  
Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 Pascasarjana

##### **II. Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda kroscek ( ✓ ).**

Diharapkan untuk memberikan jawaban dengan jujur sesuai prosedur yang disepakati.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

- Sangat Setuju (SS) = 5  
Setuju (S) = 4  
Kurang Setuju (KS) = 3  
Tidak Setuju (TS) = 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### A. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda dapat diandalkan dan hadir tepat waktu dikantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng					
2	Anda dapat memproyeksikan kerja yang positif, seperti memiliki hubungan yang baik dan efektif dengan pegawai lain.					
3	Dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal karena anda memiliki kualitas dalam kerja.					

### B. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dengan kekuasaannya memberi tugas kepada pegawai					
2	Anda menyelesaikan tugas dengan baik dan benar					
3	Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
4	Pimpinan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng berkomunikasi dengan baik terhadap pegawai					
5	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng					

### C. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng sudah memadai					
2	Temperatur diruangan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng tidak mempengaruhi suhu tubuh anda					
3	Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena suara bising yang kurang terdengar					

#### **D. Variabel Motivasi (X3)**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Pegawai memiliki status yang jelas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan					
2	Anda merasa nyaman dengan peraturan yang fleksibilitas dikantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng					
3	Anda bekerja dengan baik untuk memenuhi keinginan akan kebutuhan hidup					

**Terima kasih.....!!!**



# PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" oleh BAN-PT

## KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Sry Andar  
NIM : 2018MM  
Konsentrasi : MSDM  
No. HP : 085242137434  
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Idris, SE, M.Si  
Dr. Andi Asri, M.Pd.  
No. HP : 0813 4290 9678  
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng

No.	Tanggal Konsultasi	Sub Pokok Bahasan	Saran	Paraf
1	5 Nov	Panduan Proposal	download panduan tesis,	
2	10 Nov	Pengajuan Judul Proposal	Konsultasi judul,	
3	20 Nov	Bab I	Pertajam latar belakang, uraikan alasan memilih judul	
4	22 Nov	Bab I	Munculkan fakta empiris di objek penelitian,	
5	25 Nov	Bab I	Perbaiki rumusan masalah.	
6	28 Nov	Bab I	Konsistensi rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian,	
7	30 Nov	Bab II	Perbaiki Kerangka konsep,	

<b>8</b>	<b>02 Des</b>	<b>Bab III</b>	<b>Perhatikan indikator penelitian, kesesuaian dgn variabel2 penelitian,</b>	
<b>9</b>	<b>15 Des</b>	<b>Bab IV</b>	<b>Pertajam defenisi operasional variabel penelitian.</b>	
<b>10</b>	<b>17 Des</b>	<b>Bahan Presentasi Power Point</b>	<b>Konsultasi ppt,</b>	
<b>11</b>	<b>20 Des</b>	<b>Petunjuk Panduan Tesis</b>	<b>download panduan tesis,</b>	

Makassar, 25 Desember 2020  
Dosen Pembimbing,

**DR. MUHAMMAD IDRIS, SE, M.SI.**

## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 : TABULASI DATA

#### Gaya Kepemimpinan (x1)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	GAYA KEPEMIMPINAN					TOTAL
				P1	P2	P3	P4	P5	
R1	L	31	S1	5	5	5	4	3	22
R2	L	39	SMA	5	4	5	5	4	23
R3	L	34	S1	4	4	4	4	5	21
R4	L	34	SMA	5	4	4	3	4	20
R5	L	37	S1	5	4	5	4	5	23
R6	L	32	S1	5	5	5	3	4	22
R7	L	35	S1	4	5	5	4	4	22
R8	L	37	SMA	5	4	4	4	4	21
R9	L	35	S1	5	4	3	5	4	21
R10	L	39	SMA	3	5	4	4	4	20
R11	L	40	S1	4	5	4	5	4	22
R12	L	42	SMA	5	5	4	3	4	21
R13	L	42	S2	5	4	4	4	5	22
R14	L	44	S1	5	4	4	3	4	20
R15	L	47	S1	4	4	5	4	4	21
R16	L	42	S2	4	5	4	5	4	22
R17	L	42	SMK	4	5	3	4	4	20
R18	L	45	S1	4	3	5	4	4	20
R19	L	41	S1	5	3	5	5	5	23
R20	L	49	SMA	5	4	3	5	5	22
R21	L	50	S1	5	3	5	5	4	22
R22	L	47	S1	5	4	4	5	5	23
R23	L	43	S1	5	4	4	5	5	23
R24	L	43	SMA	5	5	4	4	4	22
R25	L	47	S2	4	5	4	5	4	22
R26	L	42	S1	4	5	4	4	4	21
R27	L	49	SMA	4	4	5	5	4	22
R28	L	43	SMA	5	5	5	4	4	23
R29	L	43	SMA	5	4	4	4	4	21
R30	L	52	S1	4	5	4	5	4	22
R31	L	55	SMA	4	5	4	5	4	22
R32	L	51	S2	4	5	5	5	5	24
R33	L	53	S2	4	4	4	5	4	21
R34	L	51	SMA	4	5	4	5	4	22
R35	L	52	S1	5	5	4	5	4	23
R36	L	54	SMA	5	5	5	3	4	22
R37	L	56	S2	5	5	4	3	4	21
R38	L	51	S1	4	5	5	4	5	23
R39	L	52	S1	4	5	3	5	4	21
R40	L	39	SMA	5	5	5	3	4	22
R41	L	34	S2	5	4	4	4	5	22
R42	P	31	S1	4	5	5	5	5	24
R43	P	35	SMA	3	4	4	5	5	21
R44	P	38	SMA	5	5	4	5	4	23
R45	P	33	S1	5	4	5	3	4	21
R46	P	34	S1	4	5	4	4	5	22
R47	P	39	S2	5	4	4	3	5	21
R48	P	40	S1	5	4	4	5	5	23
R49	P	40	SMA	4	4	5	4	5	22
R50	p	42	S1	5	5	3	4	4	21
R51	P	42	SMA	4	4	5	4	5	22
R52	P	43	S1	5	4	3	4	4	20
R53	P	47	SMA	4	4	5	4	5	22
R54	P	48	S1	5	4	4	3	4	20
R55	P	49	SMA	4	5	3	4	4	20
R56	P	51	SMA	4	5	4	3	5	21
R57	P	51	S2	4	4	4	5	4	21
R58	P	52	S1	5	4	5	4	4	22

#### Lingkungan Kerja (x2)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	LINGKUNGAN KERJA			TOTAL
				P1	P2	P3	
R1	L	31	S1	5	4	4	13
R2	L	39	SMA	5	5	5	15
R3	L	34	S1	5	3	5	13
R4	L	34	SMA	4	3	4	11
R5	L	37	S1	5	3	5	13
R6	L	32	S1	5	3	4	12
R7	L	35	S1	5	4	5	14
R8	L	37	SMA	5	4	4	13
R9	L	35	S1	5	4	5	14
R10	L	39	SMA	4	4	5	13
R11	L	40	S1	4	5	4	13
R12	L	42	SMA	3	5	4	12
R13	L	42	S2	5	3	5	13
R14	L	44	S1	3	5	4	12
R15	L	47	S1	4	5	4	13
R16	L	42	S2	5	5	5	15
R17	L	42	SMK	4	5	4	13
R18	L	45	S1	5	5	3	13
R19	L	41	S1	5	5	3	13
R20	L	49	SMA	4	5	3	12
R21	L	50	S1	3	5	4	12
R22	L	47	S1	4	4	5	13
R23	L	43	S1	5	4	4	13
R24	L	43	SMA	4	5	3	12
R25	L	47	S2	5	3	5	13
R26	L	42	S1	5	4	3	12
R27	L	49	SMA	5	4	4	13
R28	L	43	SMA	5	5	4	14
R29	L	43	SMA	4	5	3	12
R30	L	52	S1	5	5	3	13
R31	L	55	SMA	5	4	3	12
R32	L	51	S2	5	4	5	14
R33	L	53	S2	4	5	4	13
R34	L	51	SMA	5	5	5	15
R35	L	52	S1	4	4	5	13
R36	L	54	SMA	4	5	2	11
R37	L	56	S2	5	3	3	11
R38	L	51	S1	5	4	5	14
R39	L	52	S1	5	3	5	13
R40	L	39	SMA	5	5	5	15
R41	L	34	S2	4	5	4	13
R42	P	31	S1	5	4	5	14
R43	P	35	SMA	3	4	5	12
R44	P	38	SMA	5	5	5	15
R45	P	33	S1	5	4	4	13
R46	P	34	S1	5	5	4	14
R47	P	39	S2	4	3	5	12
R48	P	40	S1	4	4	5	13
R49	P	40	SMA	5	4	3	12
R50	p	42	S1	2	4	5	11
R51	P	42	SMA	5	5	4	14
R52	P	43	S1	4	4	4	12
R53	P	47	SMA	5	5	4	14
R54	P	48	S1	4	4	4	12
R55	P	49	SMA	4	5	4	13
R56	P	51	SMA	5	5	5	15
R57	P	51	S2	5	4	3	12
R58	P	52	S1	5	3	5	13

Motivasi Kerja (x3)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDI KAN	MOTIVASI			TOTAL
				P1	P2	P3	
R1	L	31	S1	5	5	4	14
R2	L	39	SMA	5	5	5	15
R3	L	34	S1	4	5	5	14
R4	L	34	SMA	4	4	5	13
R5	L	37	S1	5	5	5	15
R6	L	32	S1	5	4	5	14
R7	L	35	S1	5	5	5	15
R8	L	37	SMA	5	5	4	14
R9	L	35	S1	5	4	4	13
R10	L	39	SMA	5	4	3	12
R11	L	40	S1	4	4	5	13
R12	L	42	SMA	3	4	5	12
R13	L	42	S2	5	4	4	13
R14	L	44	S1	5	3	4	12
R15	L	47	S1	5	5	5	15
R16	L	42	S2	5	5	3	13
R17	L	42	SMK	4	5	4	13
R18	L	45	S1	3	5	5	13
R19	L	41	S1	5	4	4	13
R20	L	49	SMA	4	3	4	11
R21	L	50	S1	5	3	4	12
R22	L	47	S1	4	4	5	13
R23	L	43	S1	5	5	4	14
R24	L	43	SMA	5	4	4	13
R25	L	47	S2	5	3	5	13
R26	L	42	S1	5	3	4	12
R27	L	49	SMA	5	5	3	13
R28	L	43	SMA	5	4	5	14
R29	L	43	SMA	5	4	5	14
R30	L	52	S1	5	4	5	14
R31	L	55	SMA	4	5	5	14
R32	L	51	S2	5	5	5	15
R33	L	53	S2	5	4	4	13
R34	L	51	SMA	5	5	5	15
R35	L	52	S1	5	5	4	14
R36	L	54	SMA	5	3	4	12
R37	L	56	S2	5	5	4	14
R38	L	51	S1	5	5	5	15
R39	L	52	S1	5	3	4	12
R40	L	39	SMA	4	4	5	13
R41	L	34	S2	4	4	4	12
R42	P	31	S1	5	5	5	15
R43	P	35	SMA	4	5	3	12
R44	P	38	SMA	5	5	5	15
R45	P	33	S1	4	5	5	14
R46	P	34	S1	5	5	5	15
R47	P	39	S2	4	4	5	13
R48	P	40	S1	5	5	5	15
R49	P	40	SMA	4	5	5	14
R50	p	42	S1	5	4	4	13
R51	P	42	SMA	5	5	5	15
R52	P	43	S1	4	5	4	13
R53	P	47	SMA	4	5	5	14
R54	P	48	S1	4	4	4	12
R55	P	49	SMA	4	4	3	11
R56	P	51	SMA	5	4	4	13
R57	P	51	S2	4	4	5	13
R58	P	52	S1	5	5	4	14

Kinerja (Y)

KODE RESPON	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDI KAN	KINERJA PEGAWAI			TOTAL
				P1	P2	P3	
R1	L	31	S1	5	4	5	14
R2	L	39	SMA	5	5	5	15
R3	L	34	S1	4	5	4	13
R4	L	34	SMA	4	4	4	12
R5	L	37	S1	5	5	4	14
R6	L	32	S1	5	5	3	13
R7	L	35	S1	4	5	5	14
R8	L	37	SMA	5	4	4	13
R9	L	35	S1	5	5	4	14
R10	L	39	SMA	4	4	4	12
R11	L	40	S1	5	4	5	14
R12	L	42	SMA	5	4	4	13
R13	L	42	S2	5	5	5	15
R14	L	44	S1	4	5	4	13
R15	L	47	S1	5	5	5	15
R16	L	42	S2	4	5	5	14
R17	L	42	SMK	4	5	5	14
R18	L	45	S1	5	4	5	14
R19	L	41	S1	5	5	5	15
R20	L	49	SMA	5	4	5	14
R21	L	50	S1	5	4	4	13
R22	L	47	S1	5	5	4	14
R23	L	43	S1	4	5	5	14
R24	L	43	SMA	4	4	5	13
R25	L	47	S2	4	5	5	14
R26	L	42	S1	4	5	4	13
R27	L	49	SMA	3	4	5	12
R28	L	43	SMA	5	5	3	13
R29	L	43	SMA	5	4	4	13
R30	L	52	S1	5	5	4	14
R31	L	55	SMA	4	4	4	12
R32	L	51	S2	5	5	5	15
R33	L	53	S2	5	5	4	14
R34	L	51	SMA	5	5	5	15
R35	L	52	S1	4	5	5	14
R36	L	54	SMA	4	5	4	13
R37	L	56	S2	5	3	5	13
R38	L	51	S1	5	5	5	15
R39	L	52	S1	5	5	3	13
R40	L	39	SMA	4	5	5	14
R41	L	34	S2	4	4	5	13
R42	P	31	S1	5	5	5	15
R43	P	35	SMA	4	5	4	13
R44	P	38	SMA	5	5	5	15
R45	P	33	S1	4	5	5	14
R46	P	34	S1	5	5	5	15
R47	P	39	S2	4	5	4	13
R48	P	40	S1	5	5	5	15
R49	P	40	SMA	4	5	5	14
R50	p	42	S1	5	4	4	13
R51	P	42	SMA	5	5	5	15
R52	P	43	S1	4	5	4	13
R53	P	47	SMA	5	5	5	15
R54	P	48	S1	4	5	4	13
R55	P	49	SMA	3	5	5	13
R56	P	51	SMA	5	5	4	14
R57	P	51	S2	5	3	5	13
R58	P	52	S1	5	4	5	14

## LAMPIRAN 2 : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

```

/DEPENDENT TY
/METHOD=ENTER TX1 TX2 TX3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

/SAVE RESID.

```

## Regression

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN <sup>a</sup>		. Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.950	.25902

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA  
KEPEMIMPINAN  
b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.808	3	24.269	361.726	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.623	54	.067		
	Total	76.431	57			

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
b. Dependent Variable: KINERJA

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

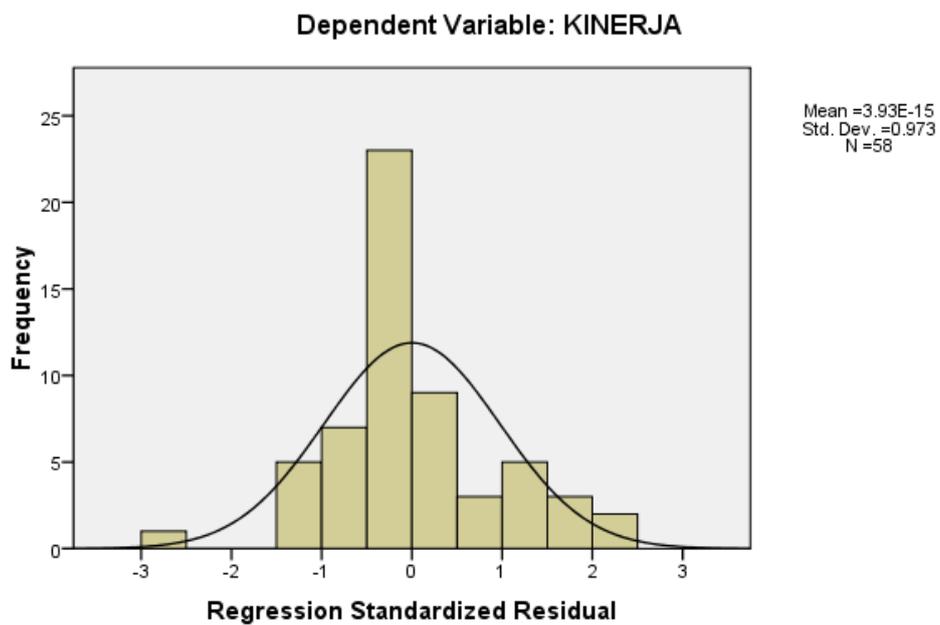
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.698	.437		1.598	.116		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.540	.061	.528	8.908	.000	.249	4.010
	LINGKUNGAN KERJA	.248	.045	.263	5.574	.000	.393	2.544
	MOTIVASI	.278	.053	.264	5.242	.000	.346	2.894

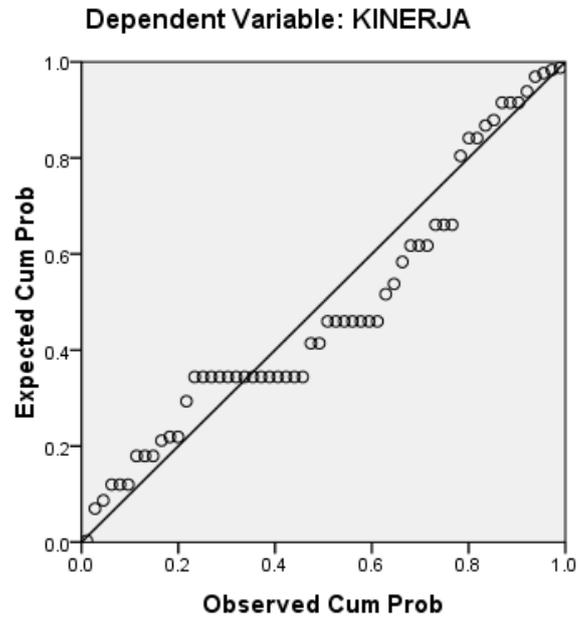
a. Dependent Variable: KINERJA

## Charts

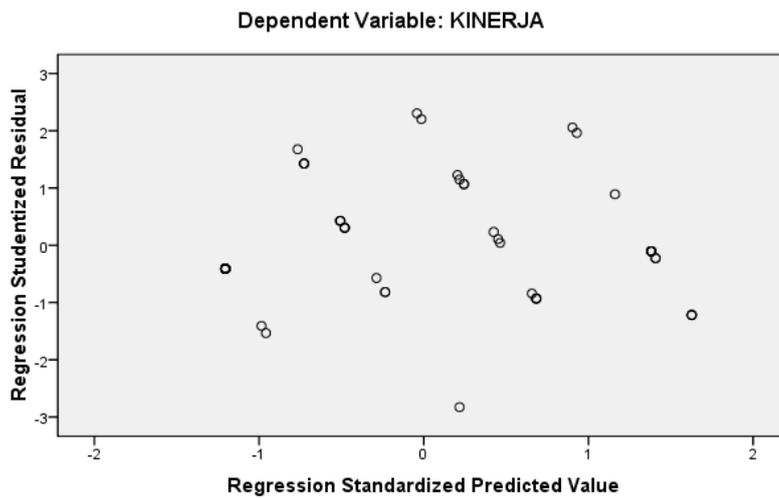
### Histogram



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot



```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 TX1 X2.1 X2.2 X2.3 TX2 X3.1 X3.2 X3.3 T  
X3 Y.1 Y.2 Y.3 TY RES_1
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

## Frequency Table

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	50.0	50.0	50.0
	5	29	50.0	50.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	48.3	48.3	48.3
	5	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	67.2	67.2	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### GAYA KEPEMIMPINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	17	29.3	29.3	29.3
	13	17	29.3	29.3	58.6
	14	11	19.0	19.0	77.6
	15	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	67.2	67.2	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	55.2	55.2	55.2
	5	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	55.2	55.2	55.2
	5	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**LINGKUNGAN KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	25	43.1	43.1	43.1
	13	8	13.8	13.8	56.9
	14	12	20.7	20.7	77.6
	15	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	75.9	75.9	75.9
	5	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	51.7	51.7	51.7
	5	28	48.3	48.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	53.4	53.4	53.4
	5	27	46.6	46.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### MOTIVASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	23	39.7	39.7	39.7
	13	8	13.8	13.8	53.4
	14	20	34.5	34.5	87.9
	15	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	48.3	48.3	48.3
	5	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	55.2	55.2	55.2

5	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

### Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	50.0	50.0	50.0
5	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

### KINERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12	16	27.6	27.6	27.6
13	14	24.1	24.1	51.7
14	13	22.4	22.4	74.1
15	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 TX1 X2.1 X2.2 X2.3 TX2 X3.1 X3.2 X3.3  
TX3 Y.1 Y.2 Y.3 TY RES\_1

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	58	4.00	5.00	4.5000	.50437
X1.2	58	4.00	5.00	4.5172	.50407
X1.3	58	4.00	5.00	4.3276	.47343

GAYA KEPEMIMPINAN	58	12.00	15.00	13.3448	1.13248
X2.1	58	4.00	5.00	4.3276	.47343
X2.2	58	4.00	5.00	4.4483	.50166
X2.3	58	4.00	5.00	4.4483	.50166
LINGKUNGAN KERJA	58	12.00	15.00	13.2241	1.22894
X3.1	58	4.00	5.00	4.2414	.43166
X3.2	58	4.00	5.00	4.4828	.50407
X3.3	58	4.00	5.00	4.4655	.50317
MOTIVASI	58	12.00	15.00	13.1897	1.09955
Y.1	58	4.00	5.00	4.5172	.50407
Y.2	58	4.00	5.00	4.4483	.50166
Y.3	58	4.00	5.00	4.5000	.50437
KINERJA	58	12.00	15.00	13.4655	1.15797
Unstandardized Residual	58	-.71116	.58103	.0000000	.25211495
Valid N (listwise)	58				

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 TX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	GAYA KEPEMIMPINAN
X1.1	Pearson Correlation	1	.276 <sup>*</sup>	.331 <sup>*</sup>	.706 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.036	.011	.000
	N	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.276 <sup>*</sup>	1	.527 <sup>**</sup>	.788 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.036		.000	.000

	N	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.331*	.527**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000
	N	58	58	58	58
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.706**	.788**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

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

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRY ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	LINGKUNGAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.331*	.700**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000
	N	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.331*	1	.582**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000
	N	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.700**	.582**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.806**	.773**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

N	58	58	58	58
---	----	----	----	----

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

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

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	MOTIVASI
X3.1	Pearson Correlation	1	.100	.039	.456**
	Sig. (2-tailed)		.455	.771	.000
	N	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	.100	1	.897**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.455		.000	.000
	N	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	.039	.897**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.771	.000		.000
	N	58	58	58	58
MOTIVASI	Pearson Correlation	.456**	.908**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.455**	.276*	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.036	.000
	N	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	.455**	1	.416**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	.276*	.416**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.036	.001		.000
	N	58	58	58	58
KINERJA	Pearson Correlation	.752**	.812**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

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

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	58	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	3

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
  /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	58	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRY ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	58	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet1] D:\TESIS 2021 BANTAENG\SRV ANDAR\TABULASI DATA SPSS.sav

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	58	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	3

LAMPIRAN 5 : TABEL DISTRIBUSI F, t dan R

### 3. Tabel Distribusi F

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

#### 4. Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

---

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

### 3 Tabel Distribusi R

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

## LAMPIRAN 6 : KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD)  
KABUPATEN BANTAENG**

**III. Identitas Responden**

- No Responden : .....(di isi oleh peneliti)  
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan  
 Jabatan : .....  
 Usia : <20thn 20 -35thn 36-50thn >50thn  
 Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 Pascasarjana

**IV. Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda kroscek ( ✓ ).**

Diharapkan untuk memberikan jawaban dengan jujur sesuai prosedur yang disepakati.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

- Sangat Setuju (SS) = 5  
 Setuju (S) = 4  
 Kurang Setuju (KS) = 3  
 Tidak Setuju (TS) = 2  
 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

**E. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda dapat diandalkan dan hadir tepat waktu dikantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng					
2	Anda dapat memproyeksikan kerja yang positif, seperti memiliki hubungan yang baik dan efektif dengan pegawai lain.					

3	Dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal karena anda memiliki kualitas dalam kerja.					
---	---	--	--	--	--	--

#### F. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dengan kekuasaannya memberi tugas kepada pegawai					
2	Anda menyelesaikan tugas dengan baik dan benar					
3	Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					

#### G. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng sudah memadai					
2	Temperatur diruangan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng tidak mempengaruhi suhu tubuh anda					
3	Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena suara bising yang kurang terdengar					

#### H. Variabel Motivasi (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai memiliki status yang jelas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan					
2	Anda merasa nyaman dengan peraturan yang fleksibilitas dikantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng					
3	Anda bekerja dengan baik untuk memenuhi keinginan akan kebutuhan hidup					

**Terima kasih.....!!!**



# PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" oleh BAN-PT

## KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Sry Andar  
NIM : 2018MM  
Konsentrasi : MSDM  
No. HP : 085242137434  
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Idris, SE, M.Si  
Dr. Andi Asri, M.Pd.  
No. HP : 0813 4290 9678  
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng

No.	Tanggal Konsultasi	Sub Pokok Bahasan	Saran	Paraf
1	5 Nov	Panduan Proposal	download panduan tesis,	
2	10 Nov	Pengajuan Judul Proposal	Konsultasi judul,	
3	20 Nov	Bab I	Pertajam latar belakang, uraikan alasan memilih judul	
4	22 Nov	Bab I	Munculkan fakta empirisx di objek penelitian,	
5	25 Nov	Bab I	Perbaiki rumusan masalah.	
6	28 Nov	Bab I	Konsistensi rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian,	
7	30 Nov	Bab II	Perbaiki Kerangka konsep,	

<b>8</b>	<b>02 Des</b>	<b>Bab III</b>	<b>Perhatikan indikator penelitian, kesesuaian dgn variabel2 penelitian,</b>	
<b>9</b>	<b>15 Des</b>	<b>Bab IV</b>	<b>Pertajam defenisi operasional variabel penelitian.</b>	
<b>10</b>	<b>17 Des</b>	<b>Bahan Presentasi Power Point</b>	<b>Konsultasi ppt,</b>	
<b>11</b>	<b>20 Des</b>	<b>Petunjuk Panduan Tesis</b>	<b>download panduan tesis,</b>	

Makassar, 25 Desember 2020  
Dosen Pembimbing,

**DR. ASRI, S.Pd, M.Pd..**