

**PENGARUH KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SUPIANI MANSYUR
2018.MM.11451**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SUPIANI MANSYUR
2018.MM.11451**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG

Oleh:

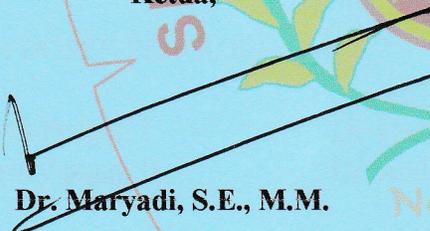
SUPIANI MANSYUR

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 26 Februari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

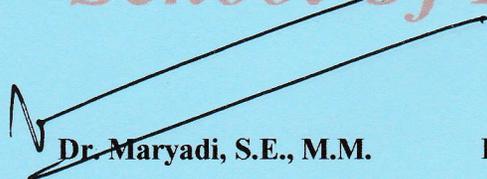

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

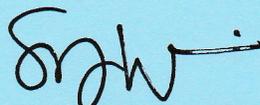

Dr. Salim S., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


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


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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG

Nama Mahasiswa : Supiani Mansyur
NIM : 2018 MM 11451
Program Studi : Magister Manajemen
Permintaan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E.,M.M.
Anggota : Dr. Salim, S.,M.M.

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji I : Dr. Hari, S.IP.,S.H.,M.Si.,M.H.
Dosen Penguji II : Dr. Andi Djalante, M.M.,M.Si

Tanggal Ujian Tutup : 26 Februari 2021

SK Penguji Nomor : 030/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam 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 (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2021

Penulis,



SUPIANI MANSYUR

Nim. 2018MM11451

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang”**. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kelemahan dan kekurangan sehingga dalam menyelesaikan Tesis ini banyak memperoleh bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga kelemahan dan kekurangan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati Penulis menyampaikan banyak 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 Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Bapak Dr. M. Salim, S.E, M.M. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak Dr. Hari S.IP.,S.H., M.Si., M.H. dan Bapak Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si. selaku tim penguji yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

6. Orang tua dan saudara tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
7. Suami tercinta (Alm) dan anak-anak tersayang yang selalu memberi dukungan dan motivasi mulai dari perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini.
8. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
9. Rekan – rekan mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini.
10. Rekan – rekan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga segala bantuan yang diberikan dicatat oleh Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen serta dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di masa yang akan datang.

Makassar, Februari 2021

Penulis,

SUPIANI MANSYUR

ABSTRAK

Supiani Mansyur. 2021. Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Maryadi dan Salim S.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini menggunakan metode survey dan metode pengambilan sampel yang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dan sampel yang digunakan sebanyak 72 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Data dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 25.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 11,443. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 5,744. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar -5,117. Terdapat pengaruh antara variabel keterampilan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 85,070.

Kata kunci: Keterampilan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Supiani Mansyur. 2021. *The Effect of Skills, Work Environment, and Leadership Style toward Employee Performance at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency, supervised by Maryadi and Salim S.*

This study aims to analyze the effect of skills, work environment, and leadership style toward employee performance at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency.

This study used survey methods and sampling methods using saturated sampling techniques (census) and the sample used was 72 employees of the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency. The data were analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS 25.0 software.

The results show that there is a positive and significant effect between skill variables toward employee performance at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency of 11.443. There is a positive and significant effect between work environment variables toward employee performance at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency of 5,744. There is a negative and significant effect between the variable leadership style toward employee performance at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency of -5,117. There is an effect between the variables of skills, work environment, and leadership style simultaneously toward the performance of employees at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency of 85.070.

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



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Pengertian Keterampilan (<i>Skills</i>)	16
2.3. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.4. Pengertian Gaya Kepemimpinan	26
2.5. Pengertian Kinerja	37

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual	40
3.2. Hipotesis.....	43
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43

BAB IV. METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	46
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
4.3. Populasi dan Sampel	46
4.4. Teknik Pengumpulan data.....	47
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	49
4.6. Metode Analisis Data	49

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
5.1.2. Karakteristik Responden	73
5.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	76
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	86
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	89
5.1.6. Uji Regresi Linier Berganda	93
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	95
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	
5.2.1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai	97
5.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	99
5.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	81
5.2.4. Pengaruh Ketrampilan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Secara bersama-sama	81

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	107
6.2. Saran.....	108
6.3. Keterbatasan Penelitian	109

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1. Kerangka Konsep Penelitian	42
5.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
5.2. Hasil Uji Normalitas	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Data Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Pinrang	93
Tabel 5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.2. Responden Berdasarkan Umur.....	72
Tabel 5.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 5.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Ketrampilan.....	72
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	72
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	72
Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Ketrampilan.....	72
Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	72
Tabel 5.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	72
Tabel 5.12. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel	72
Tabel 5.12. Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3** : Uji Validitas Dan Reabilitas
- Lampiran 4** : Uji Statistik Deskriptif Responden dan Item Pernyataan
- Lampiran 5** : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6** : Tabel r $df=1-5$
- Lampiran 7** : Tabel Distribusi t
- Lampiran 8** : Tabel Distribusi F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam konteks pemerintahan daerah, di era otonomi luas dituntut adanya keterbukaan, akuntabilitas, ketanggapan, dan kreativitas dari segenap jajaran birokrasi publik. Dalam dunia yang penuh kompetitif, sangat diperlukan kemampuan birokrasi dan sumber daya aparatur untuk memberikan tanggapan/responsif terhadap berbagai tantangan secara akurat, bijaksana, adil dan efektif. Birokrasi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk bekerja lebih profesional.

Untuk melakukan tantangan tersebut perlu mengimplikasikan usaha yang sungguh sungguh untuk mengubah peran, posisi, perilaku, bentuk dan struktur birokrasi pemerintahan. Untuk menjadikan birokrasi pemerintahan yang demokratis, akuntabel, transparan, tertib hukum, dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan kepada masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) merupakan hal yang utama untuk diperhatikan. Di samping itu dalam era keterbukaan masyarakat menuntut instansi pemerintah dan organisasi lainnya untuk memberikan pelayanan prima. Kepuasan pelanggan dan *stakeholder* merupakan faktor penentu keberhasilan bagi setiap organisasi yang dapat diterima di lingkungannya. Setiap organisasi harus menyiapkan pola pelayanan yang perlu diselenggarakan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan *stakeholder*.

Berhasilnya sebuah pemerintahan dan organisasi sangat didukung oleh kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan berbagai cara yaitu melalui pelatihan, keterampilan atau skill, pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2016:69) Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela 2018:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sesuai PP Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan

memperhatikan Perilaku Kerja. SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan.

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi harus pula didukung dengan sumber daya yang memiliki keterampilan atau skill yang memadai. Menurut Dunnets (dalam Lian 2013:17) Keterampilan atau skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan (Skill) merupakan salah satu factor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian sebuah organisasi. Tujuan keterampilan kerja dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas tugasnya. Seorang pegawai harus memiliki skill sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas – tugas yang diberikan pimpinan.

Keahlian seseorang tercermin pada seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Tanpa keterampilan yang memadai oleh karyawan organisasi atau perusahaan tidak akan berkembang dengan pesat.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat dia bekerja. Menurut Zainal Rivai dan Mukti Gufron (2018:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas di setiap organisasi, semakin baik lingkungan kerja tersebut semakin pula meningkatkan dan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat di sekitar pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kebiasaan pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja disekitar pegawai baik, maka pegawai juga akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam lingkungan kantor, sehingga berpengaruh pada kinerja setiap pegawai, dan apabila lingkungan kerja di sekeliling pegawai buruk akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga dapat menurunkan minat kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2013:131) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara memimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Tugas memimpin suatu perusahaan saat ini jauh lebih menuntut dan akan semakin lebih menantang di tengah-tengah dinamika global yang dihadapi dunia bisnis saat ini. Kepemimpinan yang cakap dan suatu budaya yang kuat untuk mengambil keputusan yang harus dibuat secara tepat. Menurut Robinson (2013:366) Kepemimpinan organisasi meliputi tindakan pada dua bidang, yang pertama mengarahkan organisasi untuk menghadapi perubahan yang terjadi secara terus-menerus. Yang kedua menyediakan keahlian untuk menghadapi dampak perubahan yang terus menerus kepada manajemen.

Kepemimpinan organisasi merupakan proses dan praktek para eksekutif kunci untuk mengarahkan dan menuntun orang-orang dalam suatu organisasi menuju ke arah suatu visi sepanjang waktu serta mengembangkan kepemimpinan masa depan organisasi tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebagai perangkat daerah memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan kegiatan infrastruktur sebagai urusan wajib pemerintah daerah pada sektor pekerjaan umum. Menyelenggarakan pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan serta infrastruktur pendukung lainnya.

Namun penulis masih melihat fenomena-fenomena yang sering terjadi di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat diantaranya:

1. Masih kurangnya disiplin jam masuk kantor dan masih terlihat pegawai yang berkeliaran disaat jam kantor
2. Masih kurangnya keterampilan / Skill yang dimiliki sebagian pegawai yang belum mahir mengoperasikan computer (autocad dan microsoft office lainnya)
3. Masih kurangnya pegawai yang mampu mengoperasikan alat berat
4. Belum tersedianya prasarana kantor seperti gudang penyimpanan berkas yang dapat mengakibatkan berkas tercecer, workshop dan tempat parkir kendaraan alat berat yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja.
5. Masih terlihat kurangnya inisiatif pegawai yang melaksanakan tugasnya apabila tidak dilihat dan diperintahkan oleh pimpinan
6. Masih terlihat adanya konflik antara atasan dan bawahan karena bawahan yang tidak memberikan kinerja yang memuaskan dan atasan yang gagal memberikan *feedback* dengan cara yang benar. Begitu pula konflik antara sesama pegawai, disaat pegawai berbeda pendapat dengan pegawai lainnya dan merasa diremehkan. Dan tidak adanya komunikasi yang efektif
7. Belum adanya pucuk pimpinan yang definitif, sebagian pejabat structural yang masih lowong dan masih terlihat pimpinan yang arogan dan selalu merasa benar

Dengan adanya beberapa fenomena di atas sangatlah sulit untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta kinerja yang baik. Semuanya sangat dipengaruhi oleh seorang pimpinan yang dapat mengarahkan, mempengaruhi

dan memberikan motivasi terhadap pegawainya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Dengan beberapa uraian dan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?
4. Apakah keterampilan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat:

- a. Manfaat Teoritis:
 1. Dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
 2. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penelitian – penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis:

1. Bagi Penulis;

Dapat menambah pengetahuan tentang teori dari ketiga variabel tersebut (keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

2. Bagi Pegawai;

Dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

3. Bagi Pimpinan;

Sebagai acuan untuk menyusun program dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Dilian Diah Pertiwi 2014. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI EMPIRIS PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KLATEN) UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja, maka kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Klaten akan semakin tinggi.

Lingkungan kerja pada penelitian ini mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,154 dengan taraf signifikansi $0,035 < 0,05$. Berarti Hipotesis ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini pengukuran variabel hanya menggunakan kuestioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan keadaan tertentu masing masing responden.

2. Nopiyana Simbolon, Wawan Prahiawan 2014, PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTIMAS LESTARI NUSANTARA, MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS SULTAN AGUNG TIRTAYASA, SERANG-BANTEN VOL. 5 NO. 1, MEI 2015

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Intimas Lestari Nusantara yang berjumlah 69 karyawan. Hipotesis (H2) pada variabel lingkungan kerja terbukti mempunyai hubungan dengan penelitian yang menghasilkan hasil yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian pada uji T terhadap variabel lingkungan kerja maka didapat nilai t hitung 3,304 dan nilai t tabel 1,996 atau $3,304 > 1,996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Mas Nusantara.

3. Febrio Lengkong dkk 2019, *WORK SKILL, EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRIMUSTIKA COCOMINAESA (SOUTH MINAHASA)* FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SAM RATULANGI, VOL. 7 NO. 1 JANUARI 2019.

Keterampilan Kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,227 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Keterampilan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini terlihat bahwa variabel keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis.

4. Eparicio Guterres dan Wayan Gede Suparta 2016, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU, *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA* VOL. 5.3, 2016

Metode analisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda yang mana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat mampu membangkitkan gairah para guru yang selanjutnya para guru berkinerja lebih baik. Nilai koefisien variabel gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,571 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, dengan demikian hipotesis 1 (H1) yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru terbukti.

5. Bryan Johannes Tampi 2014, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK, (*REGIONAL SALES MANADO*) *JOURNAL "ACTA DIURNA"* VOL III. NO. 4 TAHUN 2014.

Hasil Uji t dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 2,098 lebih besar daripada nilai t hitung, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai α yakni 0,043. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan uji F simultan pada tabel ANOVA nilai F hitung $32,465 > F$ tabel 3,230 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan variabel gaya

kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

6. H. J. Runtuwuwu, Joyce Lapihan dan Lucky Dotulong 2015, PENGARUH DISIPLIN, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA MANADO, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pernyataan dari setiap variable menunjukkan hasil ≥ 0.30 bahwa variable lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah valid. Sedangkan uji reabilitas, hasil dari nilai alpha ≥ 0.60 menyatakan bahwa kuesioner yang digunakan pada variable lingkungan kerja dan kinerja adalah reliabel. Dan untuk uji t (parsial) terlihat nilai signifikan untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak, sekaligus menerima hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Sofyang, Andi Rasyid Pananrangi dan Gunawan 2017, PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDAPATAN DAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KAB. SOPPENG

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dengan nilai koefisien 0.309 yang berarti bahwa bila skor variable lingkungan kerja

bertambah 1 poin sementara variable lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,309 poin, t_{hitung} sebesar 4,505 dengan tingkat signifikan $(p) = 0,000 > \alpha = 0,05$ maka variable Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Keterampilan dengan nilai koefisien 0,179 yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 poin. t hitung sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan $(p) = 0,113 > \alpha = 0,05$ maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

8. Indra Hidayat, 2014, PENGARUH GOOD GOVERNANCE, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEMERINTAH

Nilai t hitung lebih besar t table dan p value (sig) lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima, sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari t table p value (sig) lebih besar 0,05 maka H_2 ditolak. Penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 3411 dan t table sebesar 2.000 dan p value (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

9. Wahyu Hidayat, 2014, PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (STUDI KASUS RUMKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)

Dari hasil pengujian uji t didapatkan bahwa secara parsial masing masing variabel keterampilan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (1,658) sedangkan nilai masing masing t hitung variabel keterampilan 6,600 dan kompensasi sebesar 4,654. Ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung (18,44) $>$ dari F tabel (2,681). Sehingga hipotesis ini semua variabel bebas berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel terikatnya. Adapun besarnya pengaruh dilihat dari hasil uji determinasi 0,266 atau 26,6 %.

2.2. Pengertian Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan atau *skill* seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Keterampilan/*Skill* pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Seorang pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik akan mempercepat

pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Terutama buat pegawai baru sangat diperlukan tambahan kemampuan dan pengembangan potensi untuk pelaksanaan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas tugas yang diberikan.

Menurut Moehariono (2010: 116) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklas/juknis atau instruksi dari atasan. Menurut Dunnett dalam Lian (2013:17) Keterampilan/ *Skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Dalam Famella, dkk (2015: 117) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan begitu cepat.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) keterampilan/ *Skill* merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas tugas fisik dan mental. Sedangkan menurut Reber dalam Muhibbin (2013:56) Keterampilan

merupakan pola pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Keterampilan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun ciri ciri pegawai yang telah mempunyai keterampilan yang baik adalah:

1. Mengerti dan tahu apa yang mesti dikerjakan
2. Bekerja cepat dan tepat
3. Sangat jarang melakukan kekeliruan dan kesalahan dalam bekerja
4. Mempunyai kiat kiat khusus dalam pelaksanaan tugas
5. Semakin meningkatnya produktivitas kerja

a. Dasar-Dasar Keterampilan

Robert L. Kats yang dikutip oleh Ulber Silalahi (2002:56), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu:

1. Keterampilan Teknik (*technical skill*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas dan kemampuan teknik-teknik, alat alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-

hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan hubungan manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja secara individual atau kelompok

4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas-aktivitas. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari

suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpang siur, observasi dan fakta-fakta.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Notoadmojo (2007:143) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru.

2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja

3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah di dapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dalam melakukan suatu hal.

2.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumberdaya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung di dalam organisasi.

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi pemerintah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan minat kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat

penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, tapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerja dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk itu organisasi harus dapat mewujudkan keadaan dan suasana yang memotivasi dan mengharuskan pegawai untuk menambah pengetahuan dan keterampilan secara maksimal, khususnya terkait pada kinerja. Sehingga perusahaan harus memperhatikan lingkungan tempat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat para pegawai merasa aman dan betah dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan serta mampu mencapai kualitas secara maksimal. Namun demikian pula apabila keadaan lingkungan kerja tersebut tidak kondusif akan menimbulkan dampak negatif dan mengakibatkan berkurangnya kinerja pegawai.

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja oleh Taiwo (2010:301). Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Menurut Schultz (2010:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua

aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Noah dan Steve (2012:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Menurut Bangun (2012:304), faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan adalah dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang bersih, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang akhirnya berpengaruh kepada peningkatan kinerja.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Karyawan akan merasa puas di lingkungan kerjanya apabila suasana dalam tempat dia bekerja didukung oleh fasilitas yang memadai.

Dengan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama pegawai

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Untuk menunjang kondisi lingkungan kerja yang optimal, harus didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai memadai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila didalamnya kita merasakan nyaman, sehat dan aman. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan menurunkan system kerja yang efisien. Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang diuraikan Sedarmayanti (2012: 28) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja, dengan adanya pencahayaan yang baik akan sangat membantu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.
 2. Temperatur/Suhu udara di tempat kerja, setiap pegawai akan mengharapkan suhu udara yang normal untuk melaksanakan tugasnya
 3. Kurangnya pencahayaan yang mengakibatkan kelembapan
 4. Pergantian keluar masuk udara, sangat dibutuhkan agar selalu ada penyegaran udara bagi pegawai untuk mendapatkan kesegaran fisik.
 5. Kebisingan di tempat kerja, akan berakibat fatal jika kebisingan tidak dapat dihindari karena akan mengakibatkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja dan kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan sesama pegawai
 6. Bau yang tidak sedap di tempat kerja, bau di tempat kerja dianggap pencemaran dan sangat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
 7. Keamanan di tempat kerja, Agar lingkungan kerja aman sebaiknya di tempat kerja memanfaatkan tenaga pengamanan kantor seperti SATPAM
2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja eksternal /non fisik juga perlu menjadi perhatian oleh kepala kantor dengan mengutamakan fasilitas dan

sarana kantor agar mampu mendukung kelancaran efektivitas kinerja.

Menurut Alex Nitisemito (2008:171-173). Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan dan hubungan antara sesama pegawai. Hubungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar pegawai dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

2) Hubungan kerja sesama pegawai

Apabila terjadi konflik di antara sesama pegawai, akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, akan meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

2.4. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Kita memerlukan para pemimpin yang menantang status *quo*, menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi. Kita juga

memerlukan para manajer untuk merumuskan rencana yang terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari.

Kepemimpinan pada saat ini mensyaratkan lebih dari sekedar orang-orang yang berpengaruh guna meningkatkan ataupun mempertahankan kinerja organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi ditentukan oleh efektivitas serta komitmen karyawan, pelanggan, dan manajemen guna menjamin organisasi memiliki kekuatan dan kemampuan memenuhi tuntutan global. Inilah yang menjadi tugas pemimpin Kemampuan memberi inspirasi serta membangun kepercayaan dan loyalitas mensyaratkan dipertahankannya konsistensi karakteristik-karakteristik tertentu dari kepemimpinan personal.

a. Pengertian Kepemimpinan

Terdapat empat persamaan antara banyaknya definisi kepemimpinan adalah:

1. Kepemimpinan merupakan sebuah proses antara seorang pemimpin dan para pengikut
2. Kepemimpinan melibatkan pengaruh sosial

Kepemimpinan terjadi pada banyak tingkatan di dalam organisasi (pada tingkat individu, contohnya kepemimpinan melibatkan mentoring, pelatihan, menginspirasi dan memotivasi para pemimpin membangun budaya dan menghasilkan perubahan pada tingkatan organisasi

3. Kepemimpinan fokus pada pencapaian sasaran.

4. Berdasarkan persamaan-persamaan ini kepemimpinan di defenisikan sebagai “Sebuah proses dimana seseorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama, oleh (Kreitner and Kinicki 2014:201)

Menurut Robbin dan Judge (2017:249) Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Pemimpin organisasi harus dapat memainkan dengan optimal peran-peran kepemimpinan Menurut AB Susanto (2014:279) sebagai berikut:

1. Kapten, Seorang pemimpin harus mampu menetapkan arah secara jelas dan cepat, mengambil keputusan yang berdampak pada tindakan yang dilakukan
2. Dokter, Seorang pemimpin harus mampu mengintegrasikan informasi yang berasal dari berbagai sumber serta mengoptimalkan organisasi
3. Eksekutor, Seorang pemimpin harus mampu membangun dan menyelaraskan sumber daya yang dimiliki guna membereskan berbagai macam hal dengan cepat, serta mengawasi dan melaksanakan tugas
4. Ahli Strategi, Seorang pemimpin harus mampu memahami secara utuh sebuah persoalan, membangun arah tindakan jangka panjang, serta mengaitkan visi dan nilai-nilai dengan strategi perusahaan.

5. Pelatih, Seorang pemimpin harus mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam organisasi serta membangun dan memfasilitasi budaya yang mendorong pengembangan
6. *Group Dynamizer*, Seorang pemimpin harus menjamin dinamika kelompok guna membangun komitmen bersama, membangkitkan energi dan antusiasme, serta membangun kepercayaan.
7. *Change Agen*, Seorang pemimpin harus pandai-pandai mengidentifikasi ide ide dan peluang peluang bagi perubahan serta memperkenalkan dan mendorong perubahan tersebut.
8. *Entrepreneur*, Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan layaknya seorang wirausahawan yang pandai memanfaatkan setiap peluang yang ada
9. *“Corporate” Steward*, Seorang pemimpin harus berusaha secara optimal memperhatikan serta memenuhi kepentingan para pemangku kepentingan organisasi, menyeimbangkan antara tujuan jangka panjang dengan keuntungan jangka pendek, serta menjamin diimplementasikannya tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan manajemen resiko.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap,

berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Kartono (2008) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Hasibuan (2013:131) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2014) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Sudaryono (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Beberapa gaya kepemimpinan dan karakteristik penting yang biasanya dimiliki oleh seorang pemimpin hebat: *Top of Form*

1. Kepemimpinan Demokratis

Dalam mengambil keputusan seorang pemimpin dapat mempertimbangkan masukan masukan dari orang yang di pimpinnya. Kepemimpinan seperti ini merupakan kepemimpinan yang demokratis. Masukan yang diberikan oleh bawahannya bisa menjadi pertimbangan dari masalah masalah yang terjadi, kemudian dapat mengidentifikasi masalah dan mengatasi masalah yang sebenarnya. Selain itu dengan memberikan peluang pada bawahan untuk mengeluarkan pendapatnya, masalah akan mudah terpecahkan, juga sebagai usaha bersama sehingga dapat terjalin kerja sama tim antara pimpinan dan bawahan.

2. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter berbeda dengan kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan otoriter ini tidak sejalan dengan kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan yang dijalankan sangat mutlak dan totaliter.

Dalam mengambil keputusan, gaya kepemimpinan ini tidak memperhatikan dan memikirkan dampak dari keputusan yang diambil. Kendali sepenuhnya berada di tangan pimpinan, tidak menyukai musyawarah dan suka

memaksakan kehendaknya. Bawahannya hanya bertindak sebagai pelaksana pada setiap keputusan.

Kepemimpinan seperti ini jarang sekali membuat suatu organisasi berhasil. Biasanya kepemimpinan seperti ini ditemukan di instansi militer, dimana instruksi atasan adalah hal yang mutlak yang harus diikuti.

3. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menyerahkan kekuasaan penuh kepada tim dalam mengerjakan tugas dan kewajiban yang diamanatkan dari pimpinan. Pimpinan akan mendukung apa yang dikerjakan bawahannya. Pimpinan banyak mendelegasikan dan memberikan kepercayaan pada bawahannya untuk mengerjakan perintah pimpinan. Namun, dengan diberikannya kekuasaan penuh kepada bawahan dan timnya, seharusnya kepemimpinan delegatif diikuti dengan pengawasan dan kontrol yang baik agar tidak terjadi kebablasan kebebasan.

4. Kepemimpinan Strategis

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kepemimpinan yang strategis. Sumber daya manusia yang kurang memadai di suatu kantor akan menuntut perusahaan agar memiliki pimpinan yang strategis dalam menjalankan roda pemerintahan.

Biasanya pimpinan memilih strategi dengan menggunakan system penghargaan dan hadiah untuk menarik minat bawahannya agar mereka mengikuti apa yang diinginkan pimpinannya.

5. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional selalu menjanjikan imbalan atau hadiah kepada pegawainya yang telah mengerjakan sesuatu yang bisa meningkatkan dan memuaskan pimpinan. Imbalan dapat berupa tambahan penghasilan, tambahan uang makan, uang transport agar lebih memotivasi pegawai dalam mengerjakan tugas yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Sebaiknya pimpinan memberikan imbalan apabila pegawai telah menyelesaikan tugas pokok ataupun tugas tambahan yang sangat memuaskan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai.

6. Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan akan selalu mencari jalan yang terbaik untuk merubah timnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Salah satunya dengan memberikan tambahan keterampilan/*skill* melalui berbagai macam diklat dan pelatihan.

Model kepemimpinan yang dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada timnya agar mereka merasa

bahwa mereka juga ikut andil dalam memecahkan persoalan sehingga dapat memberikan nilai tambah agar tercipta tujuan organisasi. Pemimpin dengan gaya transformasional akan selalu memberikan semangat kepada timnya dan selalu berada pada zona nyaman dengan pekerjaan baru yang lebih menantang.

7. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi timnya dengan mengandalkan rasa percaya diri yang tinggi dan sifat yang terpuji yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang karismatik.

Biasanya pemimpin karismatik memiliki banyak pengikut, disegani dan mempunyai wibawa yang tinggi. Selalu mengeluarkan ide ide yang cemerlang sehingga apa yang dikatakan selalu menjadi inspirasi pengikutnya. Umumnya karisma seseorang terbentuk dari keadaan atau lingkungan dimana mereka tumbuh dan nilai-nilai sosial yang dianutnya.

8. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi merupakan kepemimpinan yang menjalankan tugas dan fungsinya dengan cara menerapkan aturan aturan yang berlaku. Mereka sangat taat pada prosedur dan ketentuan yang berlaku. Karakteristik

pimpinan birokrasi dalam pengambilan keputusan sangatlah berhati hati, kaku dan tidak fleksibel. Pimpinan akan memberikan sanksi kepada bawahannya apabila melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku.

Menurut Robbins and Judge (2017:259-261) Teori kepemimpinan kharismatik suatu teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa para pengikut membuat atribut kepahlawanan atau kemampuan dalam kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-prilaku tertentu. Mereka memiliki sebuah visi, bersedia untuk mengambil resiko pribadi untuk mencapai visi tersebut, yang peka terhadap kebutuhan dari pengikut, dan memperlihatkan perilaku-prilaku yang luar biasa. Sedangkan Teori kepemimpinan Transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Bukan hanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin, mereka juga harus mempunyai karakteristik seperti:

- a. Cerdas, Pemimpin yang baik seharusnya mempunyai kecerdasan yang lebih tinggi dibanding dengan bawahannya. Seorang pemimpin semestinya mampu menguasai permasalahan yang terjadi, inovatif, tanggap dalam mencari pemecahan masalah dan tetap tenang dalam menghadapi masalah tersebut.

- b. Dapat dipercaya, karakteristik yang dapat dibangun oleh seorang pimpinan adalah dapat dipercaya. Untuk membangun rasa kepercayaan diri, pimpinan tidak seharusnya membuat agenda – agenda terselubung dan dapat merugikan orang yang dipimpinnya, dimana akan menimbulkan rasa kurang percaya terhadap pemimpinnya
- c. Integritas, seorang pemimpin harus mempunyai integritas yang tinggi, integritas merupakan komitmen yang dimiliki seseorang dalam menentukan sikap yang konsisten, dan berdasarkan norma yang berlaku. Orang yang berintegritas umumnya bisa mempertahankan nilai – nilai moral yang diyakini dan tidak mengkhianati nilai - nilai moral yang dianutnya.
- d. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, untuk bisa berhubungan dengan seseorang, pimpinan harus tanggap dan tepat agar apa yang kita sampaikan dapat dimengerti dan diterima oleh seseorang. Dalam menyampaikannya harus sistematis, jelas, tepat dan terarah.
- e. *Decisiveness*, kemampuan untuk memberi keputusan secara cepat dan efisien berdasarkan analisa resiko dan mamfaat dari beberapa pilihan.
- f. Karisma, seorang pemimpin harus memiliki sikap yang karismatik, memiliki sifat santun dalam bersikap, perkataan yang sopan,dan mampu memperlihatkan sikap peduli pada

orang lain. Kepemimpinan karismatik dapat dilihat dari karisma dan aura yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat dirasakan oleh orang disekitarnya.

2.5. Pengertian Kinerja

2.5.1. Kinerja

Sebuah organisasi pemerintahan membutuhkan manajemen kinerja agar dapat menilai atau mengukur hasil kegiatan yang telah dilakukan, bagaimana kualitasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan bagaimana perencanaan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja sebagaimana tujuan sebuah organisasi atau instansi. Untuk mencapai tujuan dari organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal, memiliki pegawai yang terampil dan kemampuan melaksanakan tugasnya, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan didukung pula karakter pimpinan yang disukai oleh bawahannya.

Pengertian kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditaati bersama. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Basri dan Rivai, 2004) dalam Zainal dan Mukti 2018: 18).

Lijan Poltak Sinambela, dkk.,(2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* atau prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Bangun (2012:232) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada priode tertentu. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

2.5.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Pengertian penilaian kinerja menurut Mathis & Jackson, (2006:382) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan

seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk mendorong peningkatan kinerja. Dalam hal ini digunakan sebagai alat berkomunikasi dengan pegawai bagaimana mereka bekerja dan saran yang diperlukan untuk mengubah perilaku, sikap, keahlian atau pengetahuan. Informasi yang berasal dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai: 1) Input untuk validasi prosedur seleksi, 2) Input untuk perencanaan sumber daya manusia.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3. 1. Kerangka Konseptual

a. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau

pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Irianto (2010:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang. *toric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang.

Menurut Iverson (2011:133) menyatakan bahwa selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

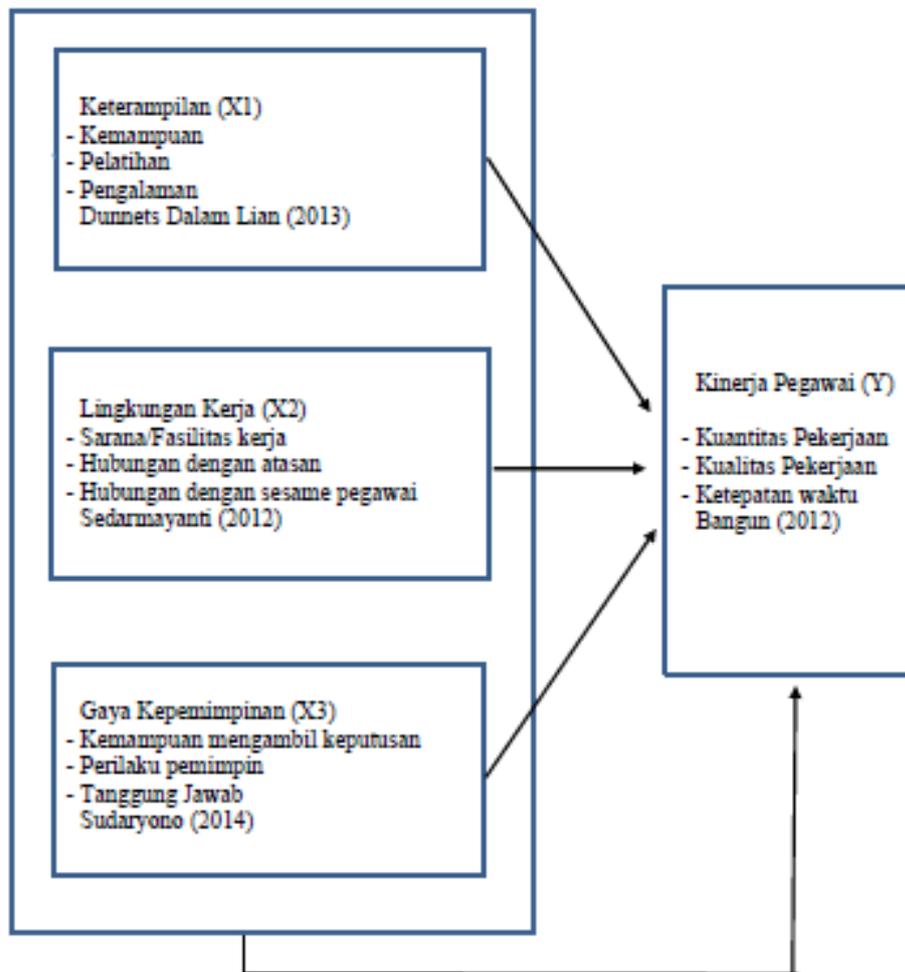
Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai

akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurun motivasi kerja karyawan. Definisi lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin.

Selanjutnya untuk memudahkan pemahaman dari gambaran di atas, berikut kerangka teoritis pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

3. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang
4. Diduga Keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel ini terdiri dari variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent variabel), variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel Keterampilan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel gaya kepemimpinan (X_3). Variabel terikat adalah variabel kinerja pegawai (Y).

Adapun variabel–variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterampilan

Menurut Dunnett dalam Lian (2013) keterampilan /Skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Indikatornya adalah:

- a. Kemampuan
- b. Pelatihan
- c. Pengalaman

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Indikatornya adalah:

- a. Sarana/Fasilitas kerja
- b. Hubungan dengan atasan
- c. Hubungan dengan sesama pegawai

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sudaryono (2014) gaya kepemimpinan adalah adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Indikatornya adalah:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Perilaku pemimpin
- c. Tanggung Jawab

4. Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:232) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada priode tertentu

Indikatornya adalah:

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan waktu

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menjelaskan pengaruh keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

4.2. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang Yang beralamat di Jl. Lasinrang No. 26 Pinrang, Pemilihan lokasi tersebut untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Adapun waktu penelitian untuk mengumpulkan data dan menyusun

tesis diperkirakan selama dua bulan mulai bulan Nopember sampai dengan Desember 2020

4.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sudjana (2010:6), Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat sifatnya.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang yang berjumlah 72 pegawai.

Tabel 4.1
Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
di Kabupaten Pinrang 2020

No.	Pendidikan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	S3 (Doktor)	1	1	2
2	S2 (Magister)	8	9	17
3	S1 (Sarjana)	23	15	38
4	D3 (Diploma)	0	1	1
5	SMA	8	5	13
6	SD	1	0	1
	Total PNS	41	31	72

Sumber: Data Subag Umum, Kepegawaian dan Hukum tahun 2020

Metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau dikenal sebagai sensus adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang *valid* dan *reliable*.

a. Interview/Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam memberi jawaban pernyataan kuesioner menggunakan skala likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5 dengan variasi jawaban untuk masing masing pernyataan adalah:

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

c. Observasi

Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Sumber Data Primer, yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data ini dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

4.6. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mendeskripsikan dan memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

b. Analisis Kuantitatif

Pengolahan data dengan menggunakan computer berdasarkan model analisis dengan menggunakan SPSS 25.0

Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hasil olah data responden atas pengaruh Keterampilan, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Sebelum menggunakan analisis linear berganda perlu dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik yaitu:

a. Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji asumsi klasik adalah uji Heteroskedastisitas, yaitu untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual dari suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan

dengan melihat pola gambar scatterplot melalui uji SPSS v.25.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang kuat (interkorelasi) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilihat dari nilai Durbin Watson (DW). Dasar pengambilan keputusan uji Autokorelasi adalah apabila $d < d_l$ atau $d > 4-d_l$ artinya terdapat autokorelasi, sedangkan apabila $d_u < d < 4-d_u$ atau $d_l < d < d_u$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak digunakan metode uji normalitas dengan P-Plot SPSS. Data dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Analisis regresi linier berganda, adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda dikemukakan oleh Kuncoro (2011:110) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :	Y	= Kinerja pegawai
	b_1, b_2, b_3	= Koefisien pengaruh
	a	= Konstanta
	ε	= Standar error
	X_1	= Keterampilan
	X_2	= Lingkungan kerja
	X_3	= Gaya Kepemimpinan

1. Uji Parsial (Uji-t); Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, dan t hitung $< t$ tabel, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencari t tabel:

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

$$\alpha = 0,05$$

$$n = \text{jumlah responden}$$

$$k = \text{jumlah variabel x}$$

2. Uji Simultan (Uji F), dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 0,05, jika nilai probabilitas $< 0,05$, dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

- a. H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan F tabel yaitu: $F = (k ; n - k)$, Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% atau 0,05

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

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

3. Uji Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Untuk menentukan berapa besar pengaruh dapat dilihat pada output *Model Summary* nilai dari *R Square*.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pemerintah Kabupaten Pinrang membentuk Dinas PUPR Kabupaten Pinrang untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) dan urusan pemerintahan bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PERKIM) sebagaimana di atur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Bupati Pinrang Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang serta pembentukan 3 UPT sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Pinrang Nomor 41 Tahun 2015 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sarana dan Prasarana Bangunan, Jalan dan Jembatan, Peraturan Bupati Pinrang Nomor 54 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Air Limbah dan Peraturan Bupati Pinrang Nomor 61 Tahun 2017 tentang

Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Penerangan Jalan Umum dan Pertamanan.

Adapun Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

1) Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Bupati kepadanya.

2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

a. Perumusan kebijakan urusan Pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

b. Pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan urusan Pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

d. Pelaksanaan administrasi Dinas

e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Sekertaris

1) Sekertaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan umum, kepegawaian, hokum dan keuangan dalam lingkungan Dinas

2) Untuk melaksanakan tugas sekertaris menyelenggarakan fungsi:

a. pengoordinasian penyelenggaraan fungsi dalam lingkup Dinas

b. pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan dalam lingkup Dinas

c. pengoordinasian urusan umum, kepegawaian dan hokum dala lingkup Dinas

d. pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dalam lingkup Dinas

e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

3. Subbagian Program

1) Kepala Subbagian Program menyelenggarakan tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan

2) Untuk melaksanakan tugas kepala subbagian program menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoordinasian penyelenggaraan fungsi dalam lingkup subbagian program
- b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan pada subbagian program
- c. Pengoordinasian pengelolaan administrasi subbagian program
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

4. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

- 1) Kepala Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum mempunyai tugas membantu Sekretaris mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum dalam lingkup Dinas
- 2) Untuk melaksanakan tugas kepala Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pengoordinasian penyelenggaraan fungsi dalam lingkungan Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum
 - b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan pada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum
 - c. Pengoordinasian pengelolaan administrasi Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

5. Subbagian Keuangan

1) Kepala Subbagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan dalam lingkup Dinas

2) Untuk melaksanakan tugas kepala Subbagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:

a. Pengoordinasian penyelenggaraan fungsi dalam lingkup Subbagian Keuangan

b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan pada Subbagian Keuangan

c. Pengoordinasian pengelolaan administrasi Subbagian Keuangan

d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

6. Bidang Bina Marga

1) Kepala Bidang Bina Marga mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan perencanaan, pengadaan pembangunan dan pemeliharaan jalan, jembatan, pengendalian mutu dan hasil pelaksanaan pekerjaan, serta penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan

2) Untuk melaksanakan tugas kepala Bidang Bina Marga menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Bidang Bina Marga
- b. Pembinaan, Pengoordinasian, pengendalian, dan pengawasan program dan kegiatan Bidang Bina Marga
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas program dan kegiatan Bidang Bina Marga
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

7. Seksi Laboratorium Uji dan Peralatan

1) Kepala Seksi Laboratorium Uji dan Peralatan mempunyai tugas membantu kepala Bidang Bina Marga dalam melaksanakan penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan

2) Untuk melaksanakan tugas kepala Seksi Laboratorium Uji dan Peralatan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Laboratorium Uji dan Peralatan
- b. Pembinaan, Pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Laboratorium Uji dan Peralatan

- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Laboratorium Uji dan Peralatan
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

8. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan

- 1) Kepala Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Bina Marga dalam melaksanakan penyusunan perencanaan, pengadaan pembangunan jalan dan jembatan, pengendalian mutu dan hasil pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Untuk melaksanakan tugas kepala Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan
 - b. Pembinaan, Pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

9. Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan

- 1) Kepala Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Bina Marga dalam melaksanakan penyusunan perencanaan program pemeliharaan jalan dan jembatan, serta pengendalian mutu dan hasil pelaksanaan pekerjaan
- 2) Untuk melaksanakan tugas kepala Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan
 - b. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

10. Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi

- 1) Kepala Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi
- b. Pembinaan, Pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi
- c. Penyelenggaraan, monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

11. Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase

- 1) Kepala Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan pengelolaan dan pengembangan system penyediaan air minum, penyelenggaraan pengembangan system pengelolaan air limbah dan drainase
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase

- b. Pembinaan, pengoordinasian pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Air Minum, Air Limbah dan Drainase
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

12. Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan

- 1) Kepala Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan mempunyai tugas membantu kepala Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi dalam bidang Penataan Bangunan dan Lingkungan
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program dan kegiatan Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan
 - b. Pembinaan, pengoordinasian pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

13. Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi

- 1) Kepala Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Cipta Karya dan Jasa Konstruksi dalam melaksanakan pembinaan penyelenggaraan, kelembagaan, dan sumber daya jasa konstruksi dan konsultasi
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program dan kegiatan Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi
 - b. Pembinaan, pengoordinasian pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

14. Bidang Tata Ruang

- 1) Kepala Bidang Tata Ruang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan bidang Penataan Ruang
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Kepala Bidang Tata Ruang menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Bidang Tata Ruang

- b. Pembinaan, Pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Bidang Tata Ruang
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Bidang Tata Ruang
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

15. Seksi Pengaturan dan Pembinaan Penataan Ruang

- 1) Kepala Seksi Pengaturan dan Pembinaan Penataan Ruang mempunyai tugas membantu kepala bidang dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan melaksanakan kebijakan teknis pengaturan dan pembinaan bidang Penataan Ruang Daerah
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pengaturan dan Pembinaan Penataan Ruang menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Pengaturan dan Pembinaan Penataan Ruang
 - b. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pengaturan dan Pembinaan Penataan Ruang
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pengaturan dan Pembinaan Penataan Ruang
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

16. Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang

- 1) Kepala Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Tata Ruang dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang perencanaan tata ruang dan pemanfaatan ruang daerah dan kawasan strategis daerah
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan fungsi dan kegiatan Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang
 - b. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

17. Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang

- 1) Kepala Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Tata Ruang dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengawasan dan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah daerah dan kawasan strategis daerah

- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang
 - b. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

18. Bidang Perumahan dan Permukiman

- 1) Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perumahan dan kawasan permukiman
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Bidang Perumahan dan Permukiman

- b. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Bidang Perumahan dan Permukiman
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan program kegiatan Bidang Perumahan dan Permukiman
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

19. Seksi Penyediaan Perumahan

- 1) Kepala Seksi Penyediaan Perumahan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Penyediaan perumahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Penyediaan Perumahan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Penyediaan Perumahan
 - b. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Penyediaan Perumahan
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Penyediaan Perumahan

- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

20. Seksi Pembiayaan Perumahan

- 1) Kepala Seksi Pembiayaan Perumahan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pembiayaan Perumahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan
- 2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pembiayaan Perumahan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Pembiayaan Perumahan
 - b. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pembiayaan Perumahan
 - c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pembiayaan Perumahan
 - d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

21. Seksi Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman

- 1) Kepala Seksi Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman dalam hal penyiapan,

pengaturan, penyusunan, pelaksanaan, pembangunan dan pengawasan program revitalisasi kawasan permukiman dan melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman

2) Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan tugas program dan kegiatan Seksi Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman
- b. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan Seksi Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Seksi Pengembangan dan Revitalisasi Kawasan Permukiman
- d. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

5.1.2 Karakteristik Responden

Tabel 5.1.

Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
----	---------------	----------------	----------------

1.	Laki-Laki	41	56,9
2.	Perempuan	31	43,1
	Jumlah	72	100,0

Sumber: Data Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum, 2020

Tabel 5.1. di atas menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kabupaten Pinrang terdiri atas pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang atau 56,9%, sedangkan perempuan sebanyak 31 orang atau 43,1 %.

Tabel 5.2.

Responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	30 - 35	2	2,8
2.	36 - 40	25	34,7
3.	41 - 45	26	36,1
4.	46 - 50	14	19,4
5.	51 ke atas	5	6,9
	Jumlah	72	100,0

Sumber: Data Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum, 2020

Tabel 5.2. di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang mempunyai responden yang dimulai dari usia antara 30 - 35 tahun sebanyak 2 orang atau 2,8 %, antara 36-40 tahun atau sebesar 34,7% antara 41-45 sebanyak 26 orang atau 36,1 %, antara 46-50 tahun

sebanyak 14 orang atau 19,4 % dan 51 tahun keatas sebanyak 5 orang atau 6,9 %.

Tabel 5.3.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	1	1,4
2.	SMA	14	19,4
3.	D3	1	1,4
4.	S1	32	44,4
5.	S2	22	30,6
6.	S3	2	2,8
	Jumlah	72	100,0

Sumber: Data Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum, 2020

Tabel 5.3. di atas menunjukkan pendidikan terakhir yang dimulai dari tingkat SD sebanyak 1 orang atau 1,4%, SMA sebanyak 14 orang atau 19,4 %, D3 sebanyak 1 orang atau 1,4 %, S1 sebanyak 32 orang atau 44,4 %, S2 sebanyak 22 orang atau 30,6 % dan S3 sebanyak 2 orang atau 2,8 %. Terlihat pada tingkat pendidikan S1, S2 lebih besar bahkan sampai pada tingkat S3, diharapkan agar supaya dapat mendukung peningkatkan kinerjanya.

Tabel 5.4.

Responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	5 - 10	19	26,4
2.	10 - 15	40	55,6
3.	16 - 20	10	13,9
4.	21 - 25	2	2,8

5.	26 keatas	1	1,4
	Jumlah	72	100,0

Sumber: Data Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum, 2020

Tabel 5.4. di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagian besar memiliki masa kerja dari 10-15 tahun sebanyak 40 orang atau 55,6 %, antara 16 -20 tahun sebanyak 10 orang atau 13,9 %, 21-25 sebanyak 2 orang atau 2,8 % dan diatas 26 tahun keatas sebanyak 1 orang atau 1,4 %.

5.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Keterampilan (X1)

Tabel 5.5.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterampilan

Variabel (X1)	Frekuensi Jawaban (%)					Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS	
Keterampilan (X1.1)	19(26,4)	43(59,7)	10(13,9)	0	0	4,13
Keterampilan (X1.2)	19(26,4)	38(52,8)	15(20,8)	0	0	4,06
Keterampilan (X1.3)	20(27,8)	44(61,1)	8(11,1)	0	0	4,17
Keterampilan (X1.4)	36(50,0)	30(41,7)	6(8,3)	0	0	4,42

Keterampilan (X1.5)	24(33,3)	34(47,2)	11(15,3)	3(4,2)	0	4,10
Keterampilan (X1.6)	25(34,7)	37(51,4)	6(8,3)	3(4,2)	0	4,15

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 5.5. di atas menunjukkan bahwa indikator X1.1 yaitu pernyataan Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 19 orang atau 26,4 %, yang memberi jawaban setuju ada 43 orang atau 59,7 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 10 orang atau 13,9 % dan tidak ada seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X1.1 mempunyai nilai rata rata 4,13.

Indikator X1.2 yaitu pernyataan Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 19 orang atau 26, 4 %, yang memberi jawaban setuju ada 38 orang atau 52,8 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 15 orang atau 20,8 %, dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X1.2 mempunyai nilai rata rata 4,06.

Indikator X1.3 yaitu pernyataan pelatihan memberikan motivasi kerja bagi saya, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 20 orang atau 27,8 %, dan yang memberi jawaban setuju ada 44 orang atau 61,1 %, yang memberi

jawaban kurang setuju ada 8 orang atau 11,1 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0%, dan indikator X1.3 mempunyai nilai rata rata 4,17.

Indikator X1.4 yaitu pernyataan pelatihan dapat menambah wawasan dan pengetahuan saya, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 36 orang atau 50 %, yang memberi jawaban setuju ada 30 orang atau 41,7 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 6 orang atau 8,3 %, dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X1.4 mempunyai nilai rata rata 4,42.

Indikator X1.5 yaitu pernyataan setelah lama bekerja membuat saya semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 24 orang atau 33, 3 %, yang memberi jawaban setuju ada 34 orang atau 47,2 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 11 orang atau 15,3 % yang memberi jawaban tidak setuju ada 3 orang atau 4,2 %, tidak seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X1.5 mempunyai nilai rata rata 4,10.

Indikator X1.6 yaitu pernyataan pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu kelancaran penyelesaian tugas, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 25 orang

atau 34,7 %, yang memberi jawaban setuju ada 37 orang atau 51,4 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 6 orang atau 8,3 %, yang memberi jawaban tidak setuju ada 3 orang atau 4,2 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X1.6 mempunyai nilai rata rata 4,15.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 5.6.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Variabel (X2)	Frekuensi Jawaban (%)					Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS	
Lingkungan Kerja (X2.1)	15(20,8)	29(40,3)	23(31,9)	5(6,9)	0	3,75
Lingkungan Kerja (X2.2)	35(48,6)	32(44,4)	5(6,9)	0	0	4,42
Lingkungan Kerja (X2.3)	29(40,3)	40(55,6)	3(4,2)	0	0	4,36
Lingkungan Kerja (X2.4)	39(54,2)	30(41,7)	3(4,2)	0	0	4,50
Lingkungan Kerja (X2.5)	26(36,1)	43(59,7)	3(4,2)	0	0	4,32
Lingkungan Kerja (X2.6)	32(44,4)	36(50,0)	4(5,6)	0	0	4,39

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 5.6. di atas menunjukkan bahwa indikator X2.1 yaitu pernyataan sarana/fasilitas kerja yang ada di kantor sudah memadai, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 15 orang atau 20,8 %, yang memberi jawaban setuju ada 29 orang atau 40,3 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 23

orang atau 31,9 % , yang memberi jawaban tidak setuju ada 5 orang atau 6,9 % dan tidak ada seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X2.1 mempunyai nilai rata rata 3,75.

Indikator X2.2 yaitu pernyataan dengan adanya sarana/fasilitas kerja yang ada di kantor dapat mempermudah pekerjaan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 35 orang atau 48, 6%, yang memberi jawaban setuju ada 32 orang atau 44,4%, yang memberi jawaban kurang setuju ada 5 orang atau 6,9%, dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X2.2 mempunyai nilai rata rata 4,42.

Indikator X2.3 yaitu pernyataan atasan selalu memperhatikan hubungan kekeluargaan di lingkungan kerja, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 29 orang atau 40,3 %, dan yang memberi jawaban setuju ada 40 orang atau 55,6 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 3 orang atau 4,2 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0%, dan indikator X2.3 mempunyai nilai rata rata 4,36.

Indikator X2.4 yaitu pernyataan hubungan kerja dengan atasan sudah berjalan harmonis, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 39 orang atau 54,2 %, yang memberi jawaban setuju ada 30 orang atau 41,7 %, yang memberi jawaban

kurang setuju ada 3 orang atau 4,2 %, dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X2.4 mempunyai nilai rata rata 4,50.

Indikator X2.5 yaitu pernyataan hubungan kerjasama dan koordinasi dengan sesama pegawai sudah berjalan dengan baik, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 26 orang atau 36,1 %, yang memberi jawaban setuju ada 43 orang atau 59,7 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 3 orang atau 4,2 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X2.5 mempunyai nilai rata rata 4,32.

Indikator X2.6 yaitu pernyataan dengan sesama pegawai kami dapat bertukar pikiran jika menghadapi masalah yang berkaitan dengan penyelesaian tugas, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 32 orang atau 44,4 %, yang memberi jawaban setuju ada 36 orang atau 50 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 4 orang atau 5,6 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X2.6 mempunyai nilai rata rata 4,39.

3. Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel (X3)	Frekuensi Jawaban (%)	Rata-Rata
---------------	-----------------------	-----------

	SS	S	KS	TS	STS	
Gaya Kepemimpinan (X3.1)	25(34,7)	45(62,5)	2(2,8)	0	0	4,32
Gaya Kepemimpinan (X3.2)	19(26,4)	51(70,8)	2(2,8)	0	0	4,24
Gaya Kepemimpinan (X3.3)	47(65,3)	23(31,9)	2(2,8)	0	0	4,63
Gaya Kepemimpinan (X3.4)	34(47,2)	33(45,8)	5(6,9)	0	0	4,40
Gaya Kepemimpinan (X3.5)	22(30,6)	44(61,1)	6(8,3)	0	0	4,22
Gaya Kepemimpinan (X3.6)	18(25,0)	50(69,4)	4(5,6)	0	0	4,19

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 5.7. di atas menunjukkan bahwa indikator X3.1 yaitu pernyataan pimpinan menerima masukan dari pegawai sebelum mengambil keputusan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 25 orang atau 34,7 %, yang memberi jawaban setuju ada 45 orang atau 62,5 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 2 orang atau 2,8 % dan tidak ada seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X3.1 mempunyai nilai rata-rata 4,32.

Indikator X3.2 yaitu pernyataan pimpinan selalu bersama dengan bawahan dalam mengambil keputusan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 19 orang atau 26,4 %, yang memberi jawaban

setuju ada 51 orang atau 70,8 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 2 orang atau 2,8 %, dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X3.2 mempunyai nilai rata rata 4,24.

Indikator X3.3 yaitu pernyataan pimpinan dalam mengarahkan bawahan tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 47 orang atau 65,3 %, dan yang memberi jawaban setuju ada 23 orang atau 31,9 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 2 orang atau 2,8 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0%, dan indikator X3.3 mempunyai nilai rata rata 4,63.

Indikator X3.4 yaitu pernyataan pimpinan berbaaur degan pegawai lainnya, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 34 orang atau 47,2 %, yang memberi jawaban setuju ada 33 orang atau 45,8 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 6 orang atau 8,3 %, dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X3.4 mempunyai nilai rata rata 4,40.

Indikator X3.5 yaitu pernyataan pimpinan bertanggung jawab atas keputusan yang telah di ambil, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 22 orang atau 30,6 %, yang memberi jawaban setuju ada 44 orang atau 61,1 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 6 orang atau 8,3 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X3.5 mempunyai nilai rata rata 4,22.

Indikator X3.6 yaitu pernyataan pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan pada bawahannya, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 18 orang atau 25 %, yang memberi jawaban setuju ada 50 orang atau 69,4 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 4 orang atau 5,6 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban tidak setuju sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator X3.6 mempunyai nilai rata rata 4,19.

4. Kinerja (Y)

Tabel 5.8.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel (Y)	Frekuensi Jawaban (%)					Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS	
Kinerja (Y1)	15(20,8)	39(54,2)	15(20,8)	3(4,2)	0	3,92
Kinerja (Y2)	21(29,2)	33(45,8)	11(15,3)	7(9,7)	0	3,94
Kinerja (Y3)	12(16,7)	48(66,7)	3(4,2)	9(12,5)	0	3,88
Kinerja (Y4)	30(41,7)	27(37,5)	14(19,4)	1(1,4)	0	4,19
Kinerja (Y5)	6(8,3)	49(68,1)	7(9,7)	10(13,9)	0	3,71
Kinerja (Y6)	6(8,3)	48(66,7)	10(13,9)	8(11,1)	0	3,72

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 5.8. di atas menunjukkan bahwa indikator Y1 yaitu pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sebelum target yang di tentukan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju

ada 15 orang atau 20,8 %, yang memberi jawaban setuju ada 39 orang atau 54,2 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 15 orang atau 20,8 %, yang memberi jawaban tidak setuju ada 3 orang atau 4,2 % dan tidak ada seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator Y1 mempunyai nilai rata rata 3,92.

Indikator Y2 yaitu pernyataan saya mampu melakukan tugas tambahan disamping menyelesaikan tugas pokok, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 21 orang atau 29, 2 %, yang memberi jawaban setuju ada 33 orang atau 45,8 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 11 orang atau 15,3 %, yang memberi jawaban tidak setuju ada 7 orang atau 9,7 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator Y2 mempunyai nilai rata rata 3,94.

Indikator Y3 yaitu pernyataan dalam melaksanakan tugas, saya mengerjakan dengan penuh ketelitian, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 12 orang atau 16,7 %, dan yang memberi jawaban setuju ada 48 orang atau 66,7 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 3 orang atau 4,2 %, yang memberi jawaban tidak setuju ada 9 orang atau 12,5 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0%, dan indikator Y3 mempunyai nilai rata rata 3,88.

Indikator Y4 yaitu pernyataan untuk memaksimalkan kualitas pekerjaan, harus diikuti dengan pengawasan yang tepat dari atasan, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 30 orang atau 41,7 %, yang memberi jawaban setuju ada 27 orang atau 37,5 %, yang

memberi jawaban kurang setuju ada 14 orang atau 19,4 %, yang memberi jawaban tidak setuju ada 1 orang atau 1,4 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator Y4 mempunyai nilai rata rata 4,19.

Indikator Y5 yaitu pernyataan dalam melaksanakan tugas, saya selalu mengerjakan tepat waktu, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 6 orang atau 8,3 %, yang memberi jawaban setuju ada 49 orang atau 68,1 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 7 orang atau 9,7 %, yang memberi jawaban tidak setuju ada 10 orang atau 13,9 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator Y5 mempunyai nilai rata rata 3,71.

Indikator Y6 yaitu pernyataan saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya, dari 72 responden yang memberi jawaban sangat setuju ada 6 orang atau 8,3 %, yang memberi jawaban setuju ada 48 orang atau 66,7 %, yang memberi jawaban kurang setuju ada 10 orang atau 13,9 %, yang memberi jawaban tidak setuju ada 8 orang atau 11,1 % dan tidak seorangpun yang memberi jawaban sangat tidak setuju atau 0 %, dan indikator Y6 mempunyai nilai rata rata 3,72.

5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Saban Echdar (2017:322) Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya di ukur, untuk menguji validitas

konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, dengan mengkonsultasikan dengan harga kritis (r tabel), apabila hasil yang di peroleh r hitung $>$ r Tabel, maka instrument tersebut dinyatakan valid. Untuk menguji kuesioner digunakan bantuan *Software SPSS v.25*

Tabel. 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan (X1)

Variabel	Total Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Keterampilan (X1.1)	0,829	0,232	Valid
Keterampilan (X1.2)	0,860	0,232	Valid
Keterampilan (X1.3)	0,750	0,232	Valid
Keterampilan (X1.4)	0,778	0,232	Valid
Keterampilan (X1.5)	0,861	0,232	Valid
Keterampilan (X1.6)	0,850	0,232	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari total korelasi tabel di atas semuanya menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r tabel pada $df (72-2) = 0,232$. Seperti pada variabel Keterampilan (X1) = 0,829 $>$ 0,232, begitupun Variabel X1.2,X1.3,X1.4,X1.5 dan X1.6. Untuk itu dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dari kuesioner pada variabel keterampilan (X1) dapat dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel. 5.10.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Total Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2.1)	0,654	0,232	Valid

Lingkungan Kerja (X2.2)	0,749	0,232	Valid
Lingkungan Kerja (X2.3)	0,630	0,232	Valid
Lingkungan Kerja (X2.4)	0,815	0,232	Valid
Lingkungan Kerja (X2.5)	0,854	0,232	Valid
Lingkungan Kerja (X2.6)	0,796	0,232	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari total korelasi tabel di atas semuanya menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r tabel pada $df (72-2) = 0,232$. Seperti pada variabel lingkungan kerja (X2.1) = 0,654 > 0,232, begitupun variabel X2.2,X2.3,X2.4,X2.5 dan X2.6. Untuk itu dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dari kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X2) dapat dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel. 5.11.

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Variabel	Total Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X3.1)	0,685	0,232	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3.2)	0,684	0,232	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3.3)	0,772	0,232	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3.4)	0,654	0,232	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3.5)	0,658	0,232	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3.6)	0,543	0,232	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari total korelasi tabel di atas semuanya menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r tabel pada $df (72-2) = 0,232$. Seperti pada variabel $X3.1 = 0,685 > 0,232$, begitupun variabel $X3.2, X3.3, X3.4, X3.5$ dan $X3.6$. Untuk itu dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dari kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan ($X3$) dapat dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel. 5.12.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	Total Korelasi	Nlai r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y1)	0,873	0, 232	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	0,919	0, 232	Valid
Kinerja Pegawai (Y3)	0,785	0, 232	Valid
Kinerja Pegawai (Y4)	0,880	0, 232	Valid
Kinerja Pegawai (Y5)	0,939	0, 232	Valid
Kinerja Pegawai (Y6)	0,923	0, 232	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari total korelasi table di atas semuanya menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r tabel pada $df (72-2) = 0,232$. Seperti pada $Y1 = 0,873 > 0,232$. Seperti pada variabel $Y2, Y3, Y4, Y5$ dan $Y6$. Untuk itu dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dari kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah hasil kuesioner itu dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji

validitas dimana item yang diuji hanya item yang valid. Uji reliabilitas dilakukan pada taraf signifikan 0,05, artinya instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha > dari r kritis product moment (r tabel). Menurut Sugiyono (2010:188) Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki crobach alfa > dari 0,60.

Tabel. 5.13.
Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	r standar	Keterangan
Variabel Keterampilan (X1)	0,902	0,60	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	0,826	0,60	Reliabel
Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)	0,746	0,60	Reliabel
Variabel Kinerja Pegawai (Y)	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

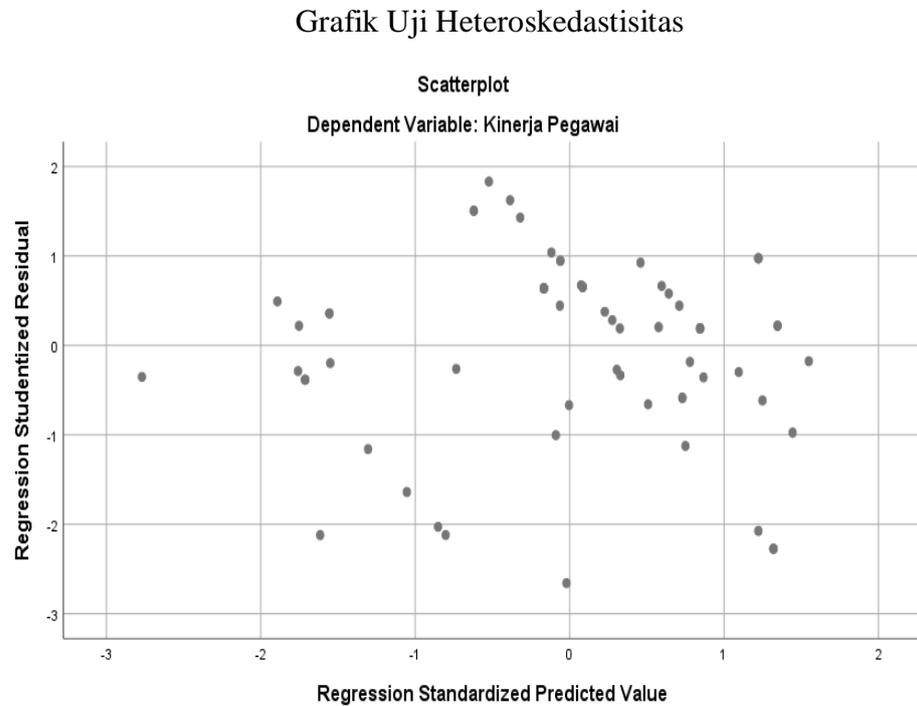
Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai r standar, seperti variabel keterampilan $0,902 > 0,60$, variabel lingkungan kerja $0,826 > 0,60$, variabel gaya kepemimpinan $0,746 > 0,60$ dan variabel kinerja pegawai $0,945 > 0,60$. Maka semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji asumsi klasik adalah uji Heteroskedastisitas, yaitu untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual dari suatu priode pengamatan ke priode pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola gambar scatterplot melalui uji SPSS v.25.



Gambar 5.1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik – titik menyebar di atas atau di bawah angka 0, titik – titik tidak mengumpul di suatu tempat, dan penyebaran titik – titik tidak membentuk sebuah pola. Ini menunjukkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas, sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang kuat (interkorelasi) antar variabel bebas atau variabel independen. Model

regresi yang baik apabila tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Dasar pengambilan keputusan melihat nilai *Tolerance* dan VIF:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya nilai *tolerance* $<$ dari $0,10$, artinya terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF $< 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya Jika nilai VIF $> 10,00$ artinya terjadi multiolinearitas.

Tabel 5.14.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Keterampilan (X1)	0,687	1.456
Lingkungan Kerja (X2)	0,491	2.036
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,523	1.911

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil tabel 5.14. di atas menunjukkan nilai *tolerance* masing masing variabel lebih besar dari $0,10$ dan nilai VIF masing masing variabel lebih kecil dari $10,00$. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilihat dari nilai Durbin Watson (DW). Dasar pengambilan keputusan uji Autokorelasi adalah apabila $d < d_l$ atau $d > 4 - d_l$ artinya terdapat autokorelasi, sedangkan apabila $d_u < d < 4 - d_u$ atau $d_l < d < d_u$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5.15.

Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin Watson</i>
1	.889	.790	.780	2.038	1.613

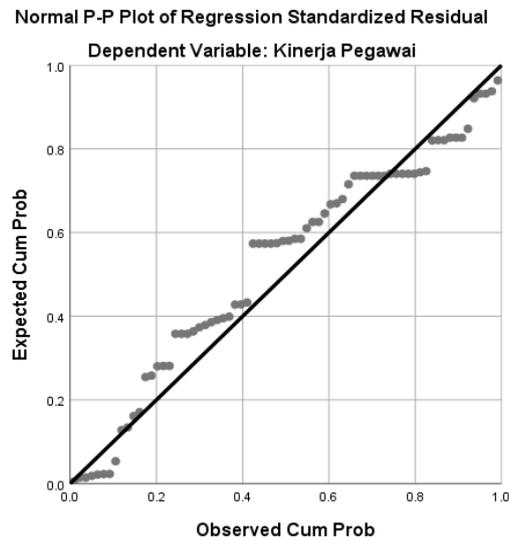
Sumber: Data diolah (2020)

Pada tabel di atas menunjukkan $DW = 1,613$, nilai $d_l = 1,532$ dan nilai $d_u = 1,705$ maka $d_l < d < d_u = 1,532 < 1,613 < 1,705$ artinya nilai Durbin Watson tersebut tidak terjadi autokorelasi dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak digunakan metode uji normalitas dengan P-Plot SPSS. Data dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Grafik Uji Normalitas



Gambar 5.2.
Hasil Uji Normalitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal dan layak dilakukan pengujian selanjutnya.

5.1.6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5.16.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Reg (β)	t. hitung	Probabilitas
Konstanta	1,249	427	0,671
Keterampilan (X1)	0,970	11,443	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,706	5,744	0,000

Gaya Kepemimpinan (X3)	-0,782	-5,117	0,000
F hitung = 85,070	T tabel = 1,995		Sig = 0,000
F tabel = 2,74	R ² = 0,790		N = 72

Pada tabel 5.16. di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,249, pada variabel keterampilan sebesar 0,970, variabel lingkungan kerja sebesar 0,706 dan variabel gaya kepemimpinan sebesar (-0,782), sehingga didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,249 + 0,970X_1 + 0,706X_2 + (-0,782)X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Nilai konstan sebesar 1,249, dapat diartikan bahwa apabila variabel keterampilan (X_1), variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja pegawai dinas PUPR Kabupaten Pinrang sebesar 1,249.
- 2) Koefisien regresi keterampilan (X_1) sebesar 0,970, artinya setiap penambahan satu satuan variabel keterampilan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,970 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,706, artinya setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,706 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- 4) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_3) sebesar (-0,782), artinya apabila terjadi penambahan satu satuan variabel gaya kepemimpinan

akan mengurangi kinerja pegawai sebesar 0,782 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau variabel independen mempengaruhi variabel terikat atau dependen secara parsial atau sendiri-sendiri. Berikut penjelasan dari uji t:

- Variabel keterampilan (X_1)

Dari hasil penelitian pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $11,443 > 1,995$ dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o di tolak. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti (**H1 terbukti**).

- Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5,744 > 1,995$ dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o di tolak. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti (**H2 terbukti**).

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Dari hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $-5,117 > -1,995$ dan nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o di tolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti (**H₃ terbukti**).

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau variabel independen mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen secara simultan atau secara bersama sama. Dari tabel di atas didapatkan nilai F hitung sebesar $85,070$ dan F tabel $F(3;68) = 2,74$ dimana F hitung $> F$ tabel dan nilai $sig 0,000 < 0,05$, artinya semua variabel berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o di tolak (**H₄ terbukti**). Adapun besar pengaruh dari semua variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebesar $0,790$ atau $79,0\%$ dan sisanya sebesar 21% ($100\% - 79\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Untuk menentukan berapa besar pengaruh dapat dilihat

pada output *Model Summary* nilai dari *R Square*. Pada tabel 5.15. di atas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,790 atau 79% Artinya besar pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya sebesar 79% Sedangkan sisanya 21% (100%-79%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR, diperoleh nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $11,443 > 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR dan hipotesis pertama terbukti.

Variabel keterampilan (X_1) bertanda positif yang artinya apabila keterampilan bertambah satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR. Besarnya koefisien 0,970, diasumsikan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel keterampilan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,970 bila variabel bebas lainnya konstan. Apabila keterampilan pegawai tersebut baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih cepat melakukan pekerjaannya dan sebaliknya apabila keterampilan pegawai buruk akan menjadikan pegawai tersebut lambat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sebagaimana dijelaskan oleh Dunnett dalam Lian (2013:17) bahwa Keterampilan/ *Skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Seorang pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Sebagaimana dijelaskan pada analisis deskriptif bahwa rata rata responden memberi jawaban setuju pada setiap indikator pada variabel keterampilan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, dengan adanya pelatihan yang dilakukan dapat menambah motivasi kerja dan wawasan bagi setiap pegawai, serta pengalaman dalam bekerja dapat lebih meningkatkan kelancaran dan kinerja setiap pegawainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Hidayat (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing masing variabel keterampilan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (1,658) sedangkan nilai masing masing t hitung variabel keterampilan 6,600 dan kompensasi sebesar 4,654. Ini menunjukkan bahwa variabel

keterampilan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung (18,44) > dari F tabel (2,681). Sehingga hipotesis ini semua variabel bebas berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Adapun besarnya pengaruh dilihat dari hasil uji determinasi 0,266 atau 26,6 %.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong dkk (2019). Dari penelitiannya disimpulkan bahwa keterampilan kerja (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p = 0,227 > 0,05$, artinya H_0 diterima H_a ditolak atau keterampilan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada uji F (simultan) di peroleh nilai $sig = 0,018 < 0,05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima, bahwa masing masing variabel (keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama – sama pada PT. TRIMUSTIKA

5.2.2 Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari nilai t hitung > dari t tabel yaitu $5,744 > 1,995$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 di tolak, sehingga hipotesis kedua

terbukti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) .

Variabel keterampilan (X2) bertanda positif yang artinya apabila lingkungan kerja bertambah satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR. Besarnya koefisien 0,706, diasumsikan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,706 bila variabel bebas lainnya konstan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Schultz (2010:405) bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Juga didukung oleh teori Sedarmayanti (2012:21) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Bangun (2012:304), faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan adalah dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang bersih, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang akhirnya berpengaruh kepada peningkatan kinerja.

Selanjutnya dari jawaban hasil analisis deskriptif dikemukakan bahwa beberapa pernyataan indikator variabel lingkungan menjelaskan

bahwa dengan adanya sarana atau fasilitas kerja dapat mempermudah pekerjaan, selanjutnya faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan yang mempunyai hubungan yang harmonis dan kekeluargaan, demikian juga faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh hubungan dengan sesama pegawai yang berjalan dengan baik dan mampu bertukar pikiran untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyang, Andi Rasyid Pananrangi dan Gunawan (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dengan nilai koefisien 0.309 yang berarti bahwa bila skor variabel lingkungan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,309 poin, t_{hitung} sebesar 4,505 dengan tingkat signifikan (p) = 0,000 > α = 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Keterampilan dengan nilai koefisien 0,179 yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 poin. t hitung sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan (p) = 0,113 > α = 0,05 maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Namun secara simultan yang dilihat dari nilai signifikan (p) = 0,000 < α = 0,05 artinya bahwa variabel motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng.

Uji t (parsial) terlihat nilai signifikan (sig) t untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak, sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai F hitung sebesar 9,033 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian semua variabel disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. J. Runtunuwu, Joyce Lapihan dan Lucky Dotulong (2015).

Berdasarkan pengujian pada uji t terhadap variabel lingkungan kerja maka didapat nilai t hitung 3,304 dan nilai t tabel 1,996 atau $3,304 > 1,996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Mas Nusantara.

5.2.3. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji t pada variabel gaya kepemimpinan didapatkan nilai t hitung -5,117 dan t tabel 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai t hitung $-5,117 > t$ tabel -1,995 dan sig 0,000 $< \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 di tolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh namun berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan asumsi apabila gaya kepemimpinan naik satu satuan maka akan menurunkan tingkat kinerja sebesar 0,782 atau 78,2% (nilai koefisien beta)

dengan kata lain besarnya pengaruh secara berlawanan arah. Namun pada hasil uji F nilai F hitung sebesar $85,070 > F$ tabel $2,74$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara bersama sama variabel keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang bahwa karena belum adanya pucuk pimpinan yang definitif dan masih terdapat jabatan struktural yang lowong, sehingga dapat mempengaruhi kualitas kepemimpinan dan berdampak pula pada penurunan tingkat kinerja bawahannya. Berhasilnya suatu organisasi dimulai dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin meningkatkan kinerja pegawainya.

Diperkuat oleh Hasibuan (2013:131) bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) Mengemukakan bahwa hasil Uji t dapat

dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 2,098 lebih besar daripada nilai hitung , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai α , yakni 0,043. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan uji F simultan pada tabel ANOVA nilai F hitung $32,465 > F$ tabel 3,230 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

Demikian juga dengan hasil penelitian Eparicio Guterres dan Wayan Gede Suparta (2016) Mengemukakan bahwa metode analisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda yang mana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat mampu membangkitkan gairah para guru yang selanjutnya para guru berkinerja lebih baik. Nilai koefisien variabel gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,571 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, dengan demikian hipotesis 1 (H1) yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru terbukti.

5.2.4. Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara bersama – sama

Pada penelitian ini diketahui bahwa variabel keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat

dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada uji F yang bernilai F hitung sebesar 85,070 dan nilai f tabel $df(3;68) = 2,74$ dimana nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $85,070 > 2,74$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen atau variabel bebas (keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun besar pengaruh dari semua variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,790 atau 79, 0% dan sisanya sebesar 21% (100%-79%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan apabila berinteraksi satu sama lainnya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Keterampilan atau skill merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai tujuan organisasi dan dengan adanya keterampilan setiap pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan keterampilan yang memadai akan terus meningkatkan kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi pemerintah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan

minat kerja pegawai. Demikian pula dengan gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong bawahannya agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang permasalahan dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang
3. Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pintang
4. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang secara simultan atau bersama – sama.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, berikut beberapa saran yaitu:

1. Sebaiknya lebih meningkatkan keterampilan atau *skill* dengan mengikuti secara berkala pelatihan atau diklat teknis lainnya agar dapat meningkatkan kompetensi para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hendaknya bagian yang membidangi pelatihan dan diklat agar menyusun perencanaan kebutuhan diklat secara merata pada setiap pegawainya tanpa memandang status jabatan dari pegawai itu sendiri.

2. Sebaiknya lebih memperhatikan kondisi lingkungan baik itu lingkungan fisik seperti fasilitas kantor, tempat parkir, gudang arsip dan penempatan alat berat, maupun lingkungan psikis yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan para pegawai, sehingga akan tercipta lingkungan yang kondusif dan para pegawai akan merasa nyaman berada di lingkungan kantor.
3. Sebaiknya pimpinan daerah dapat melantik secara definitif kepala dinas dan beberapa jabatan struktural yang lowong di Dinas PUPR. Dengan adanya kepala dinas yang definitif akan lebih memaksimalkan fungsi perumusan kebijakan dan strategi pemerintahan khususnya di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Kepala dinas dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kriteria yang di inginkan pegawainya, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan dapat mempengaruhi pegawainya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan lebih mengembangkan variabel variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan – keterbatasan karena peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak memberikan jawaban yang sesungguhnya dari setiap butir pernyataan kuesioner. Isi dan bentuk kuesioner ini masih jauh dari kesempurnaan disebabkan dari keterbatasan kemampuan penulis sehingga

hasil penelitian ini masih harus ditindaklanjuti untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- AB Susanto.2014.*Manajemen Strategik Komprehensif*. Jakarta:Penerbit Erlangga
- Alek S. Nitisemito. 2008.*Manajemen Personalia*, Edisi kedua.Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Iverson. 2011. *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka, Bandung
- John A. Pearce dan Richard B. Robinson. 2018. *Strategic Management-Formulation,Implementation, and Control*, Jakarta, Cetakan Keempat:Salemba empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10.Jakarta: Salemba Empat.

- Moehariono.2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Bogor:Penerbit Galia Indonesia
- Nana, Sudjana.2010. *Dasar-dasar Proses Belajar*, Sinar Baru Bandung.
- Noah, Y. & Steve, M. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36- 43
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Robert Kreitner,Angelo Kinicki.2014.*Organizational Behavior*.Edisi 9 Buku 2.Jakarta:Salemba Empat
- Silalahi, Ulber, 2002. *Pemahaman praktis azas-azas manajemen*. Bandung: Mandar maju
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarata “ Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sinambela Lijan Foltak.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3.Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Stephen P. Robbins,Timothi A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*.Cetakan ke enam. Jakarta: Salemba Empat
- Taiwo, A.S. 2010. *The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria*. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014
- Veithzal Rivai Zainal dan Ali Ghufon Mukti.2018. *Performance Appraisal Cara Tepat dan Mudah Mengukur dan Menilai Kinerja Karyawan dalam Perusahaan*. Cetakan ke-5. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*, Cetakan ke-10.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Grafindo Persada
- Bryan Johanes Tompi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BI Tbk (Regional Sales Manado)*, (2014), Jurnal Acta Diurna, Vol.03, No.04
- Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong², Rita N. Taroreh. 2019. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. file:///C:/Users/User/Downloads/22361-45575-1 SM%20(4).pdf.di akses pada bulan September 2020
- Greis Sendow at all.2016. *Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado)* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, hal. 149,file:///C:/Users/User/Downloads/10623-21161-1 SM.pdf. diakses pada bulan September 2020.
- Lian Arcyntia M., 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar
- Tintin, S. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero)*. Jurnal Manajemen, Vol.9, No.2, Mei 2010, 9(2) <https://media.neliti.com/media/publications/114484-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>.diakses pada bulan September 2020

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran :
Kepada Yth : Bapak/Ibu Pegawai Dinas PUPR Kab. Pinrang

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul “PENGARUH KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG”. Bersama ini mohon berkenan bapak/ibu/saudara memberikan jawaban atas beberapa pernyataan kuesioner secara objektif atau sesuai dengan kondisi yang dirasakan.

Dalam menjawab kuesioner ini, tidak perlu takut atau ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Oleh karena itu data dan identitas bapak/ibu/saudara akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian pengantar ini dibuat, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Makassar, Desember 2020

Hormat Saya:

SUPIANI MANSYUR
Nim. 2018MM11451

**FORMULIR PENGISIAN
KUESIONER**

**PENGARUH KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN PINRANG**

1. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : 1. SMA 2. D3 3. S1 4. S2 5. S3

Masa Kerja : Tahun

2. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *checklist* (√) pada pernyataan-pernyataan berikut ini yang menurut bapak/ibu paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kategori jawaban menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5, dengan keterangan:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 3 = Kurang Setuju (KS)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

3. Defenisi variable:

- a. Keterampilan/skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman (Dunnets dalam Lian 2013). Indikatornya:
 - Kemampuan
 - Pelatihan
 - Pengalaman
- b. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik (Sedarmayanti 2012). Indikatornya:
 - Sarana/fasilitas kerja
 - Hubungan dengan atasan
 - Hubungan dengan sesame pegawai
- c. Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Sudaryono 2014). Indikatornya:
 - Kemampuan dalam mengambil keputusan
 - Perilaku pemimpin
 - Tanggung Jawab pemimpin
- d. Kinerja dapat di tinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang di selesaikan pegawai pada priode tertentu (Bangun 2012). Indikatornya:
 - Kuantitas pekerjaan
 - Kualitas pekerjaan
 - Ketepatan waktu

1. Variabel Keterampilan (X1)

	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kemampuan						
1	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
2	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan					
Pelatihan						
3	Pelatihan memberikan motivasi kerja bagi saya					
4	Pelatihan dapat menambah wawasan dan pengetahuan saya					
Pengalaman						

	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
5	Setelah lama bekerja membuat saya semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu kelancaran penyelesaian tugas					
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)						
Sarana/fasilitas kerja						
1	Sarana / fasilitas kerja yang ada di kantor sudah memadai					
2	Dengan adanya sarana / fasilitas kerja yang ada di kantor dapat mempermudah pekerjaan					
Hubungan dengan atasan						
3	Atasan selalu memperhatikan hubungan kekeluargaan di lingkungan kerja					
4	Hubungan kerja dengan atasan sudah berjalan harmonis					
Hubungan dengan sesama pegawai						

	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
5	Hubungan kerjasama dan koordinasi dengan sesame pegawai sudah berjalan dengan baik					
6	Dengan sesame pegawai kami dapat bertukar pikiran jika menghadapi masalah yang berkaitan dengan penyelesaian tugas					
3.Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)						
Kemampuan mengambil keputusan						
1	Pimpinan menerima masukan dari pegawai sebelum mengambil keputusan					
2	Pimpinan selalu bersama dengan bawahan dalam mengambil keputusan					
Perilaku pemimpin						
3	Pimpinan dalam mengarahkan bawahan tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
4	Pimpinan berbaur dengan pegawai lainnya					
Tanggung jawab						

	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
5	Pimpinan bertanggung jawab atas keputusan yang telah di ambil					
6	Pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan pada bawahannya					
4. Variabel Kinerja (Y)						
Kuantitas pekerjaan						
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sebelum target yang di tentukan					
2	Saya mampu melakukan tugas tambahan disamping menyelesaikan tugas pokok					
Kualitas Pekerjaan						
3	Dalam melaksanakan tugas, saya mengerjakan dengan penuh ketelitian					
4	Untuk memaksimalkan kualitas pekerjaan, harus diikuti dengan pengawasan yang tepat dari atasan					
Ketepatan waktu						

	PERNYATAAN	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
5	Dalam melaksanakan tugas,saya selalu mengerjakan tepat waktu					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

NO	Variabel X1 (Keterampilan)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	5	4	4	27
3	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	4	4	27
6	4	4	4	5	4	4	25
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	4	4	4	5	5	26
10	4	4	5	5	4	4	26
11	4	5	5	5	4	4	27
12	3	3	4	4	2	2	18

13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	5	5	5	28
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	5	5	5	4	5	28
18	3	3	4	4	3	3	20
19	5	5	5	5	4	4	28
20	4	5	5	5	4	4	27
21	4	4	4	5	5	5	27
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	3	4	4	3	4	21
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	5	5	5	28
27	4	5	5	5	4	4	27
28	5	4	4	5	5	5	28
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	5	4	4	27
31	5	5	4	5	4	4	27
32	4	4	4	5	4	4	25
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	4	4	4	5	5	26
36	5	5	5	5	5	5	30
37	3	3	3	3	3	3	18
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	5	4	4	25
41	4	4	4	4	5	5	26
42	3	3	3	3	3	3	18
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	5	5	26
47	5	4	4	4	5	5	27
48	4	4	4	4	5	5	26
49	4	4	5	4	5	5	27
50	3	3	3	3	3	3	18
51	4	4	4	5	4	4	25
52	3	3	4	4	2	2	18
53	4	3	4	4	3	2	20

54	3	3	4	4	2	2	18
55	4	4	4	5	4	4	25
56	4	4	4	4	5	5	26
57	4	4	5	5	4	4	26
58	4	4	4	5	4	4	25
59	4	4	4	4	5	5	26
60	4	4	5	5	5	4	27
61	4	4	4	4	3	4	23
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	3	4	4	4	4	23
64	4	3	3	4	4	4	22
65	5	4	5	4	4	4	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	3	3	4	4	4	22
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	3	4	4	4	4	24
70	4	4	3	3	3	4	21
71	4	5	4	5	4	5	27
72	4	4	4	4	3	4	23

Variabel X2 (Lingkungan Kerja)							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	5	5	5	5	5	28
3	3	5	4	4	4	5	25
4	4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	5	5	4	5	27
6	3	4	4	4	4	5	24
7	4	5	5	5	5	4	28
8	3	5	4	4	4	4	24
9	5	5	4	5	5	5	29
10	3	4	5	5	5	5	27
11	2	4	4	4	4	4	22
12	4	4	5	5	4	4	26

13	4	5	4	4	4	5	26
14	4	5	5	5	5	5	29
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	5	5	5	4	4	27
17	4	5	5	5	4	4	27
18	4	4	5	5	4	4	26
19	4	5	5	5	4	4	27
20	5	5	4	4	4	4	26
21	3	4	5	5	4	5	26
22	4	5	5	5	5	5	29
23	2	3	5	5	4	3	22
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	5	5	5	5	29
27	5	5	4	4	4	4	26
28	4	5	5	5	5	5	29
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	5	5	5	5	5	28
31	4	4	5	5	4	5	27
32	3	4	4	4	4	5	24
33	4	5	5	5	5	4	28
34	3	5	4	4	4	4	24
35	5	5	4	5	5	5	29
36	5	5	5	5	5	5	30
37	3	3	3	3	3	3	18
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	3	5	4	4	4	4	24
41	5	5	4	5	5	5	29
42	3	3	3	3	3	3	18
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	2	4	4	4	4	4	22
46	5	5	4	5	5	5	29
47	5	5	4	5	4	5	28
48	5	5	4	4	5	5	28
49	5	5	4	5	5	5	29
50	3	3	3	3	3	3	18
51	3	5	4	4	4	4	24
52	4	4	5	5	4	4	26
53	2	3	5	5	4	4	23

54	4	4	5	5	4	4	26
55	3	5	4	4	4	4	24
56	5	5	4	5	5	5	29
57	3	4	5	5	5	5	27
58	3	5	4	4	4	4	24
59	5	5	4	5	5	5	29
60	3	4	5	5	5	5	27
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	3	4	4	4	4	4	23
64	3	4	4	4	4	4	23
65	3	4	4	4	5	5	25
66	4	4	4	5	4	4	25
67	3	4	4	4	4	4	23
68	4	4	4	4	4	4	24
69	2	4	5	5	5	5	26
70	3	4	4	4	4	4	23
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24

Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan)							
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TotalX3
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	5	5	5	4	28
3	5	5	4	3	5	4	26
4	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	5	4	5	4	26
6	4	4	5	4	5	4	26
7	4	4	5	5	5	4	27
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	5	4	4	26
10	5	5	5	4	4	4	27

11	4	4	5	4	5	5	27
12	4	4	5	5	4	4	26
13	5	5	5	4	4	4	27
14	5	5	5	5	4	4	28
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	5	5	4	4	26
17	5	5	5	4	4	4	27
18	5	5	5	5	4	4	28
19	5	5	5	4	5	4	28
20	5	4	5	5	5	5	29
21	4	4	5	4	4	4	25
22	5	5	5	5	4	4	28
23	4	5	5	5	4	4	27
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	4	4	26
27	5	4	5	5	5	5	29
28	4	4	5	5	4	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	5	5	5	5	29
31	4	4	5	5	5	5	28
32	4	4	5	5	5	4	27
33	4	4	5	5	5	5	28
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	5	5	4	4	26
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	5	5	4	4	26
42	3	3	3	3	3	3	18
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	5	25
46	4	4	5	5	4	4	26
47	4	4	5	5	4	5	27
48	4	5	5	5	4	4	27
49	4	4	5	5	4	4	26
50	3	3	3	3	3	3	18
51	4	4	4	4	4	4	24

52	4	4	5	5	4	4	26
53	4	4	5	5	4	4	26
54	4	4	5	5	4	4	26
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	5	5	4	5	27
57	5	5	5	5	4	4	28
58	4	4	4	4	4	5	25
59	4	4	5	3	4	4	24
60	5	5	5	3	4	4	26
61	4	4	4	4	4	5	25
62	5	5	5	4	5	5	29
63	5	4	5	4	3	4	25
64	5	4	5	4	3	4	25
65	5	5	5	4	5	3	27
66	4	4	4	4	5	4	25
67	5	4	4	4	3	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	5	25
70	5	4	4	5	3	4	25
71	5	5	4	5	5	3	27
72	4	4	4	4	4	5	25

Variabel Y (Kinerja)							
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	totally
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	4	25
6	4	4	4	5	4	4	25
7	3	3	2	4	3	2	17
8	4	4	5	4	4	4	25

9	5	5	4	5	4	4	27
10	4	4	4	5	4	4	25
11	4	4	4	5	4	4	25
12	3	3	2	3	2	3	16
13	5	5	4	5	4	4	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	5	4	5	4	4	26
18	2	2	2	3	2	2	13
19	4	5	4	5	4	4	26
20	4	5	4	4	4	4	25
21	3	4	4	5	4	4	24
22	5	5	4	5	4	4	27
23	3	3	2	3	3	3	17
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	5	5	5	5	29
27	4	5	4	4	4	4	25
28	4	5	5	5	5	5	29
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	5	4	4	25
32	4	4	4	5	4	4	25
33	3	3	2	4	3	2	17
34	4	4	5	4	4	4	25
35	5	5	4	5	4	4	27
36	5	5	5	5	5	5	30
37	2	2	2	2	2	2	12
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	5	4	4	4	25
41	5	5	4	5	4	4	27
42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	2	2	4	4	4	4	20
46	5	5	4	5	4	4	27
47	5	5	4	5	4	4	27
48	5	5	4	5	4	4	27
49	5	5	4	5	4	4	27

50	3	3	3	3	3	3	18
51	4	4	5	4	4	4	25
52	3	3	2	3	2	3	16
53	3	3	2	3	2	3	16
54	3	3	2	3	2	3	16
55	4	4	5	4	4	4	25
56	5	5	4	5	4	4	27
57	4	4	4	5	4	4	25
58	4	4	5	4	4	4	25
59	5	5	4	5	4	4	27
60	4	4	4	5	4	4	25
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	3	2	4	3	2	2	16
64	3	2	4	3	2	2	16
65	4	4	4	3	3	3	21
66	4	4	4	4	4	4	24
67	3	2	4	3	2	2	16
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	3	4	4	4	3	22
70	3	2	4	3	2	2	16
71	3	3	3	3	3	3	18
72	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations (Keterampilan,X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Keterampilan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.701**	.501**	.602**	.671**	.637**	.829**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72

X1.2	Pearson Correlation	.701**	1	.686**	.708**	.572**	.623**	.860**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	.501**	.686**	1	.686**	.485**	.442**	.750**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	.602**	.708**	.686**	1	.489**	.449**	.778**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	.671**	.572**	.485**	.489**	1	.915**	.861**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	.637**	.623**	.442**	.449**	.915**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Keterampilan (X1)	Pearson Correlation	.829**	.860**	.750**	.778**	.861**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

Correlations (Lingkungan Kerja,X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Lingkungan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.534**	0,043	.335**	.375**	.355**	.654**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,719	0,004	0,001	0,002	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72

X2.2	Pearson Correlation	.534**	1	.247*	.389**	.591**	.545**	.749**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,036	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	0,043	.247*	1	.816**	.529**	.415**	.630**
	Sig. (2-tailed)	0,719	0,036		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.335**	.389**	.816**	1	.680**	.570**	.815**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	.375**	.591**	.529**	.680**	1	.774**	.854**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	.355**	.545**	.415**	.570**	.774**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.654**	.749**	.630**	.815**	.854**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Correlations (Gaya Kepemimpinan,X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Gaya Kepemimpinan (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.743**	.426**	0,204	.269*	0,181	.685**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,085	0,022	0,128	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72

X3.2	Pearson Correlation	.743**	1	.445**	0,193	.354**	0,094	.684**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,105	0,002	0,434	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X3.3	Pearson Correlation	.426**	.445**	1	.581**	.354**	.262*	.772**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,002	0,026	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X3.4	Pearson Correlation	0,204	0,193	.581**	1	.254*	.277*	.654**
	Sig. (2-tailed)	0,085	0,105	0,000		0,032	0,018	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X3.5	Pearson Correlation	.269*	.354**	.354**	.254*	1	.363**	.658**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,002	0,002	0,032		0,002	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X3.6	Pearson Correlation	0,181	0,094	.262*	.277*	.363**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,434	0,026	0,018	0,002		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Gaya Kepemimpinan (X3)	Pearson Correlation	.685**	.684**	.772**	.654**	.658**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Correlations (Kinerja,Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja (Y)	
Y1	Pearson Correlation	1	.877**	.599**	.765**	.709**	.699**	.873**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72

Y2	Pearson Correlation	.877**	1	.559**	.803**	.809**	.832**	.919**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	.599**	.559**	1	.563**	.752**	.706**	.785**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	.765**	.803**	.563**	1	.805**	.750**	.880**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y5	Pearson Correlation	.709**	.809**	.752**	.805**	1	.923**	.939**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y6	Pearson Correlation	.699**	.832**	.706**	.750**	.923**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.873**	.919**	.785**	.880**	.939**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	72	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	<i>Total</i>	72	100.0
<i>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</i>			

Reliability Statistics (Keterampilan, X1)		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.902	.904	6

Case Processing Summary			
		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	72	100.0
	<i>Excluded^a</i>	0	.0
	<i>Total</i>	72	100.0
<i>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</i>			

Reliability Statistics (Lingkungan Kerja, X2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.826	6

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics (Gaya Kepemimpinan,X3)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	6

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics (Kinerja Pegawai,Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	6

Lampiran 4. Uji Statistik Deskriptif Responden dan Item Pernyataan

Uji Deskriptif Responden

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki Laki	41	56.9	56.9	56.9
	Perempuan	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Umur					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	30-35	2	2.8	2.8	2.8
	36-40	25	34.7	34.7	37.5
	41-45	26	36.1	36.1	73.6
	46-50	14	19.4	19.4	93.1
	51 keatas	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	SD	1	1.4	1.4	1.4
	SMA	14	19.4	19.4	20.8
	D3	1	1.4	1.4	22.2
	S1	32	44.4	44.4	66.7
	S2	22	30.6	30.6	97.2
	S3	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	5-10	19	26.4	26.4	26.4
	11-15	40	55.6	55.6	81.9
	16-20	10	13.9	13.9	95.8
	21-25	2	2.8	2.8	98.6
	26 keatas	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Uji Deskriptif Item Pernyataan

X1.1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	10	13.9	13.9	13.9
	Setuju	43	59.7	59.7	73.6
	Sangat Setuju	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	15	20.8	20.8	20.8
	Setuju	38	52.8	52.8	73.6
	Sangat Setuju	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.3					
------	--	--	--	--	--

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	8	11.1	11.1	11.1
	Setuju	44	61.1	61.1	72.2
	Sangat Setuju	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	
X1.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Setuju	30	41.7	41.7	50.0
	Sangat Setuju	36	50.0	50.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	11	15.3	15.3	19.4
	Setuju	34	47.2	47.2	66.7
	Sangat Setuju	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Kurang Setuju	6	8.3	8.3	13.9
	Setuju	37	51.4	51.4	65.3
	Sangat Setuju	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Kurang Setuju	23	31.9	31.9	38.9
	Setuju	29	40.3	40.3	79.2
	Sangat Setuju	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Setuju	32	44.4	44.4	51.4
	Sangat Setuju	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	40	55.6	55.6	59.7
	Sangat Setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	30	41.7	41.7	45.8
	Sangat Setuju	39	54.2	54.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	43	59.7	59.7	63.9
	Sangat Setuju	26	36.1	36.1	100.0

	Total	72	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X2.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	36	50.0	50.0	55.6
	Sangat Setuju	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3.1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	45	62.5	62.5	65.3
	Sangat Setuju	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	2	2.8	2.8	2.8

	Setuju	51	70.8	70.8	73.6
	Sangat Setuju	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3.3

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	23	31.9	31.9	34.7
	Sangat Setuju	47	65.3	65.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3.4

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Setuju	33	45.8	45.8	52.8
	Sangat Setuju	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3.5

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Setuju	44	61.1	61.1	69.4
	Sangat Setuju	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X3.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	50	69.4	69.4	75.0
	Sangat Setuju	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	3	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	15	20.8	20.8	25.0
	Setuju	39	54.2	54.2	79.2
	Sangat Setuju	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Kurang Setuju	11	15.3	15.3	25.0
	Setuju	33	45.8	45.8	70.8
	Sangat Setuju	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	3	4.2	4.2	16.7
	Setuju	48	66.7	66.7	83.3
	Sangat Setuju	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	19.4	19.4	20.8
	Setuju	27	37.5	37.5	58.3

	Sangat Setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	10	13.9	13.9	13.9
	Kurang Setuju	7	9.7	9.7	23.6
	Setuju	49	68.1	68.1	91.7
	Sangat Setuju	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Tidak Setuju	8	11.1	11.1	11.1
	Kurang Setuju	10	13.9	13.9	25.0
	Setuju	48	66.7	66.7	91.7
	Sangat Setuju	6	8.3	8.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a			
<i>Model</i>	<i>Variables Entered</i>	<i>Variables Removed</i>	<i>Method</i>
1	Gaya Kepemimpinan (X3), Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2) ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)			
b. All requested variables entered.			

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1060.139	3	353.380	85.070	.000 ^b
	<i>Residual</i>	282.472	68	4.154		
	<i>Total</i>	1342.611	71			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2)						

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.889 ^a	.790	.780	2.038	.790	85.070	3	68	.000
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2)									

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.249	2.925		.427	.671		
	Keterampilan (X1)	.970	.085	.768	11.443	.000	.687	1.456
	Lingkungan Kerja (X2)	.706	.123	.456	5.744	.000	.491	2.036
	Gaya Kepemimpinan (X3)	-.782	.153	-.393	-5.117	.000	.523	1.911

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 6. Tabel r df = 1 - 5

df = (N-2)		Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
		0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
		Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
		0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000	
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990	
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911	
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741	
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509	
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249	
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983	
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721	
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470	
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233	
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010	
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800	
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604	
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419	
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247	
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084	
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932	
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788	
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652	

20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791

43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
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 7. Tabel Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681

10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 8. Tabel Distribusi F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53

14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03

30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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