

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KUTABULUH KABUPATEN KARO

Oleh:
Herpinawati Br Purba ¹⁾
Cut Keumala Sari ²⁾
Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}
E-mail:
herpinawati@gmail.com ¹⁾
keumala@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

The research was carried out at the Kutabuluh Head Office of Karo Regency with the aim of knowing the influence of leadership style and work environment on work performance through distributing questionnaires to 26 employees. From the research results, it was found that the leadership style had a positive influence on work performance as evidenced by t count 3.596 and t table 0.684. For the influence of the work environment on work performance has a positive effect where t count 2.832 is greater than t table 0.684 and simultaneously gives a positive influence. With a determinant coefficient of 81%, while other influences are 19%.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment and Work Achievement.*

ABSTRAK

Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebanyak 26 orang. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja yang dibuktikan dengan t hitung 3,596 dan t tabel 0,684. Untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja memberikan pengaruh yang positif dimana t hitung 2,832 lebih besar daripada t tabel 0,684 dan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif. Dengan koefisien determinan 81% sedangkan pengaruh lainnya sebesar 19%.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya

kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan prestasi kerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan dan motivasi kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawainya, diantaranya gaya kepemimpinan dan kondisi fisik lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan camat yang ada di Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo cenderung mendekati gaya kepemimpinan otoriter, yang dicirikan dengan sistem pengambilan keputusan mutlak ditentukan oleh camat sendiri tanpa mengikut sertakan bawahan. Selain daripada gaya kepemimpinan juga lingkungan kerja secara fisik mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kurang representatifnya lingkungan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo dapat menurunkan prestasi kerja para pegawai. Hal ini terlihat dari lingkungan Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo yang ada, dimana banyak ruangan yang kurang tertata dengan rapi serta pencahayaan kurang memadai dan fasilitas kerja yang digunakan juga banyak yang tidak berfungsi. Akibatnya beberapa orang pegawai dapat menggunakan fasilitas kerja yang masih berfungsi, sehingga hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dari pegawai itu sendiri.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Mahmudi (2015:83) menjelaskan “definisi gaya kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan

seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Gaya kepemimpinan dengan kebiasaan tempramen kurang disukai oleh bawahan terutama dalam menyampaikan ide, tugas yang akan dilakukan. Dengan segala keterbatasan seorang pemimpin dalam mengelola informasi dimungkinkan dan memberikan tanggungjawab akan menghambat pencapaian tujuan pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama.

2.3 Defenisi Lingkungan Kerja

Menurut Mulyono (2016:25) “Lingkungan kerja ialah sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan juga yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan”. Untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan bahwa seseorang akan melakukan pekerjaan secara tuntas dengan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja pada lingkungan tempat kerja. Tempat kerja dengan kebiasaan tepat waktu masuk kerja dengan sendirinya seseorang juga mengikuti masuk jam kerja tepat waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja dan yang berpengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.

2.4. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Jenis dari lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yakni menurut (Sedarmayanti, 2016: 21) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik ialah seluruh kondisi yang bentuknya fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi

pegawai baik dengan langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik bisa dibedakan menjadi 2 kategori yakni :

- a. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan pegawai misalnya seperti pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau umum atau bisa disebut pula dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keadaan manusia misalnya seperti temperature, sirkulasi udara, kelembaban, kebisingan, pencahayaan, getaran mekanik, warna, bau tidak sedap dan masih banyak lagi lainnya. Untuk bisa memperkecil dari pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka untuk langkah pertamanya harus mempelajari dulu manusia, baik tentang fisik dan juga tingkah lakunya, lalu dipakai menjadi dasar dari pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang telah terjadi dengan berkaitan antara hubungan kerja, baik dalam hubungan bersama atasan ataupun hubungannya dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan seharusnya bisa mencerminkan keadaan yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status yang sama juga. Keadaan tersebut sebaiknya diciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi dengan baik, dan juga pengendalian diri. Sehingga, lingkungan kerja non fisik tersebut pun adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2.5 Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016: 63) pendapatnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada sejumlah hal yang perlu menjadi perhatian, diantaranya sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang nyaman
3. Terdapat ventilasi pertukaran udara
4. Ada tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Ada sarana angkutan yang khusus maupun secara umum bagi karyawan sehingga mereka nyaman dan mudah

2.5.1 Defenisi prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

2.5.2 Faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sadili (2017:53) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

3. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang pegawai dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

4. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap pegawai terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

6. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila pegawai mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang memerlukan pengujian sehingga dapat dipastikan bahwa hipotesis dapat diterima dan ditolak. Hipotesis akan membantu memecahkan masalah yang sedang diteliti yang memerlukan pembuktian. Dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada

Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo.

H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo yang berlokasi di Jalan Laubuluh No. 170 Desa Kutabuluh, Kecamatan Kutabuluh, Kabupaten Karo. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei tahun 2020 sampai dengan bulan Agustus tahun 2020 dimana peneliti mendapatkan informasi untuk melakukan reset yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo sebanyak 26 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kutabuluh Kabupaten Karo yang berjumlah 26 orang, maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor yang diisi oleh para responden. Responden memiliki persepsi yang berbeda atas setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Daftar kuesioner yang diajukan peneliti dinyatakan secara kualitatif dengan kriteria skala pengukuran dengan menggunakan skala Likert. Untuk kepentingan pengolahan data berupa angka-angka akan digunakan melalui hasil isian kuesioner

selanjutnya akan diolah dengan menggunakan SPSS V22.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer atas kuesioner yang diisi oleh para responden. Hasil pengisian kuesioner berupa daftar pertanyaan sesuai dengan pengalaman dan opini responden yang dinyatakan berupa angka-angka. Pengidentifikasiannya menyangkut gaya kepemimpinan sebagai variabel X1, lingkungan kerja sebagai variabel X2 terhadap prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y) pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo

3.4 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

1. Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket untuk diajukan dan diisi oleh para pegawai Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo

2. Observasi

Teknik pengumpulan data suatu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi dan mengamati secara langsung kegiatan yang ada.

3. Metode Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini adalah teknik pengumpulan data dengan membaca semua hal yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan seperti buku, majalah dll.

4. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini adalah merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati.

3.5 Metode Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Statistika Deskriptif

Menurut Adrianto (2016:234) “yang termasuk data deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik dan perhitungan persentase dan melalui data statistik deskriptif juga dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi”. Penyajian data statistik deskriptif dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

3.5.2 Uji Instrumen

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui kesalahan instrument adalah teknik korelasi product moment menurut Sugiyono (2010:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's alpha (α).

Reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Ra = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \alpha_t^2}{\alpha^2}\right)$$

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model

analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji regresi linier pada korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objektif Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo

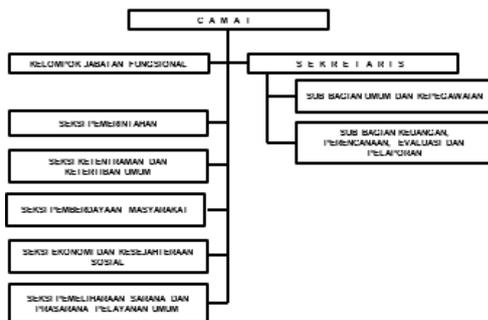
Jauh Sebelum Kemerdekaan Republik Indonesia, Diberbagai daerah adanya Kerajaan-Kerajaan yang memimpin di wilayahnya masing-masing. Tak terkecuali di daerah Kutabuluh dimana saat ini ada Kantor Pemerintahan yaitu Kantor Camat Kutabuluh. Awal mulanya di daerah Kutabuluh ada Kerajaan yang bernama “Kerajaan Sibayak Kutabuluh” Tahun 1937 – 1942 dan Raja tersebut membuat Kantor Kerajaan mereka, dimana nama kantornya disebut “Kantor Raja Urung” (Kalau Sekarang disebut Kantor Camat Kutabuluh) dan memiliki wilayah kekuasaan sebanyak 16 (Enam Belas) (Kalau Sekarang disebut 16 Desa yaitu: Desa Polatebu, Desa Gunung Meriah, Desa Negerijahe, Desa Buahraya, Desa Bintang Meriah, Desa Siabang-abang, Desa Jinabun, Desa Kutabuluh, Desa Laubuluh, Desa Kutamale, Desa Ujung Deleng, Desa Tanjung Merahe, Desa Liang Merdeka, Desa Rihtengah, Desa Mburidi, Desa Kutabuluh Gugung).

Kecamatan merupakan bagian dari wilayah daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan Pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Salah satu perubahan mendasar otonomi daerah yang berpengaruh pada struktur pemerintahan daerah adalah menempatkan pemerintahan kecamatan dan kelurahan sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Dengan kata lain, pemerintah kecamatan menempati posisi sebagai kepanjangan tangan pemerintah daerah otonom (desentralisasi), dan bukan sebagai aparat dekonsentrasi.

Sebagai konsekuensi dari perubahan tersebut maka kecamatan tidak lagi menjalankan urusan dekonsentrasi yang merupakan urusan pemerintah pusat yang ada di daerah. Camat tidak lagi menjadi kepala wilayah yang merupakan wakil pemerintah pusat yang menjadi penguasa tunggal di bidang pemerintah dalam wilayahnya yang memimpin pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang. Urusan-urusan yang dilaksanakan oleh pemerintahan kecamatan adalah urusan-urusan yang merupakan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo sesuai dengan Peraturan Bupati Karo Nomor 179 Tahun 2008, sebagai berikut



Sumber : Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo, Tahun 2020

4.1.3 Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo bahwa jumlah pegawai sebanyak 26 orang dengan rincian sebagai berikut :

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENDIDIHAN	26	1	8	3,96	2,049
GOLONGAN	26	1	13	7,31	3,069
PEJABAT	26	1	2	1,81	,402
Valid N (listwise)	26				

Tabel 4.1 : Statistik Deskriptif

Sumber: Diolah Peneliti

Data statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 26 responden dengan tingkat pendidikan minimum adalah SD dan sekolah paling tinggi adalah S2. Untuk tingkat golongan bahwa dari 26 pegawai dengan golongan paling rendah adalah Ia dan golongan paling tinggi adalah IVb. Untuk tingkat pegawai struktural dan pejabat paling banyak adalah fungsional.

4.2. Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini pengujian instrument validitas digunakan adalah pengujian validitas kontruksi dimana pengujian validitas dapat dilakukan dengan analisis konfirmatori yaitu

membandingkan r hitung dengan r tabel. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan digunakan derajat kebebasan ($df = n - k = 26 - 2 = 24$) maka $r \text{ tabel} = 0,388$. Jika r hitung lebih besar dari tabel maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.2 : Uji Validitas Data

Indikator Gaya kepemimpinan (X1)	R hit	R tab	Ket
1 Saling percaya	0,645	0,382	Valid
2 Penghargaan ide	0,505	0,382	Valid
3 Perasaan bawahan	0,695	0,382	Valid
4 Kenyamanan	0,645	0,382	Valid
5 Kesejahteraan bawahan	0,505	0,382	Valid
6 Kepuasan kerja bawahan	0,695	0,382	Valid
7 Status anggota	0,403	0,382	Valid
Indikator Lingkungan Kerja (X2)			
1 Penerangan maupun cahaya	0,541	0,382	Valid
2 Temperature suhu udara	0,390	0,382	Valid
3 Kelembapan udara	0,616	0,382	Valid
4 Sirkulasi udara	0,645	0,382	Valid
5 Getaran mesin	0,505	0,382	Valid
6 Bau yang tidak sedap	0,695	0,382	Valid
7 Tata warna	0,402	0,382	Valid
8 Dekorasi	0,541	0,382	Valid
9 Musik	0,390	0,382	Valid
10 Kenyamanan	0,616	0,382	Valid
Indikator Prestasi Kerja (Y)			
1 Mutu kerja	0,645	0,382	Valid
2 Kualitas kerja	0,505	0,382	Valid
3 Ketangguhan	0,695	0,382	Valid
4 Sikap	0,503	0,382	Valid

Sumber: Diolah peneliti 2020.

Penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Kutabuluh Kabupaten Karo dimana jawaban responden terhadap dimensi pada setiap indikator untuk menentukan r hitung. Hasil perhitungan menunjukkan hasil dimana r hitung lebih besar daripada r tabel maka semua jawaban responden telah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Tabel 4.3 : Uji Reabilitas Data

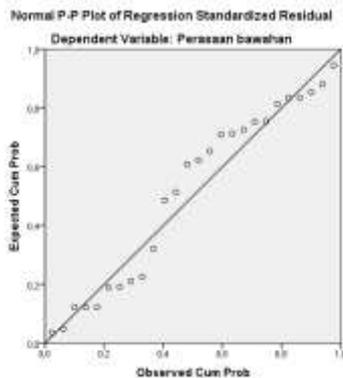
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	22

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan variabel kinerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach*

Alpha berada 0,748 lebih besar dari 0,60 untuk 26 jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reabel dan dapat diandalkan.

4.3.1 Uji Normalitas

Sebuah data pengamatan dalam penelitian dapat dikatakan memenuhi normalitas dapat dilakukan dengan mengetahui gambar pada P-P Plot. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada tabel 4.6 berikut:



Sumber : Diolah SPSS V22

Gambar 4.2: Grafik P-P Plot

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (prestasi kerja). Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 : Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Std. Beta			Tolerance	VIF	Partial
1. (Constant)									
2. Gaya Kepemimpinan	.281	.082	.522	.1188	2.361	.025	.999	.001	.001
3. Lingkungan Kerja	.184	.087	.415	.1122	1.639	.109	.999	.001	.001

Sumber: Olahan SPSS V 22, Tahun 2020

4.5.2 Signifikan Parameter Simultan (Uji-F)

Untuk menjawab hipotesis pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y) secara bersama-sama digunakan uji F. Hasil uji F yang ditunjukkan oleh tabel Anova dari SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan menggunakan F hitung lebih besar dari F tabel. Cara lain yang dapat digunakan dengan melihat besarnya signifikan dari tabel Anova lebih kecil dari 0,05 yang ditetapkan sebelumnya.

Tabel 4.7 : Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,813	2	16,906	49,103	,000 ^b
	Residual	12,541	23	,545		
	Total	46,354	25			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Olahan SPSS V 22, Tahun 2020

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Penelitian ini menunjukkan t hitung 3,596 dengan nilai t tabel sebesar 0,684 pada signifikansi 0,002 bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan yang berarti menerima Ha dan menolak Ho yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel. Penelitian dilakukan oleh Heldina tahun 2007, Hardiman tahun 2016 dan Dormian 2015 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4.6.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Penelitian ini menunjukkan t hitung sebesar 2,832 dengan nilai t tabel 0,684 pada signifikansi 0,009 bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang berarti menerima Ha dan menolak Ho yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel. Penelitian dilakukan oleh Heldina tahun 2007, Hardiman tahun 2016 dan Dormian 2015 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4.6.3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Penelitian ini menunjukkan F hitung sebesar 49,163 dengan nilai F tabel = 3,40 pada signifikansi 0,000 maka ada pengaruh positif dan signifikan berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh F hitung lebih besar daripada F tabel. Penelitian dilakukan oleh Heldina tahun 2007, Hardiman tahun 2016 dan Dormian 2015 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3,596 dengan nilai t tabel sebesar 0,684.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai t hitung 2,832 dengan nilai t tabel sebesar 0,684.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 49,163 dan F tabel 3,40.

6. DAFTAR PUSTAKA

Ardana, . 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik (ed. 6)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Arikunto., & Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Gomes, F. Cardoso 2015, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI

Handoko, T., & Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hani T Handoko. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan Sayuti, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Muhammadiyah university Press, Surakarta.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2017. *Manajemen Personalia* Yogyakarta: BPFE.

Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN

Kusumawati Y. 2017. *Modul Praktek Manajemen Data*. Surakarta: UMS.

Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mangkunegara, & Anwar, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manurung, Jonni. 2005. *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan Pertama,

- Martoyo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPF-UGM.
- Mathis L.Robert & Jackson H.Jhon, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat.
- Mulyono Mauled, 2016, *Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid 1, edisi ke 5, Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadadari, H 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ke 4. Jogjakarta, Gadjah Mada Press
- Nitisemito., & Alex, S. 2017. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia
- Nursalam. 2018. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika Indonesia.
- Payaman Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin., & Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Siagian., & Sondang, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siregar, Sofian. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siswanto, 2016. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2017. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Winardi. 2017. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.