

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CIBUNGBULANG KABUPATEN BOGOR**

**Oleh : Dadi Suryadi, Soepeno dan M.Azis Firdaus**

### **ABSTRAK**

*Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah orang yang memerintah dan menilai pegawai yang selalu berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan. Bila peran pemimpin dianggap baik, maka pegawai yang bersangkutan akan mempunyai kinerja yang tinggi (Panggabean, 2004:82).*

*Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor, dilihat dari analisis regresi berganda menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Dilihat dari analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,464. Ini berarti 46,4 % kinerja kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu 53,6% kinerja kerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja*

### **I. PENDAHULUAN**

Manusia merupakan salah satu faktor sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Faktor manusia akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dalam suatu organisasi mutlak dianalisis dan terus dikembangkan serta ditingkatkan kualitasnya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar – benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran dari rencana strategis organisasi.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada

pengembangan para pegawai maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi adalah lingkungan kerja. Sebuah organisasi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan semangat bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:78).

Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Bogor yang mempunyai peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan pemerintah daerah harus mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila didukung oleh pemimpin yang mampu mengelola organisasi secara baik serta lingkungan kerja yang kondusif yang mampu memberikan semangat, kenyamanan serta etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor”***

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor.

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan penelitian deskriptif dan eksplanatory dengan teknik pengambilan sampel stratifikasi random. Metode ini dipilih dengan alasan bahwa populasi yang dijadikan subyek penelitian terlalu banyak. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian survey sampel digunakan untuk tujuan analisis hubungan kausal antar variabel penelitian.

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono,1999: 115). Variable penelitian dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

#### **a) Variabel Independen**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)

#### **b) Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variable dependen yakni kinerja pegawai.(Variabel Y)

### **2. Populasi dan Sampel**

#### **a. Ukuran Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Agusty Tae Ferdinand, 2006:223) dalam penelitian ini populasinya semua pegawai Kantor Kecamatan Cibungbulang sebanyak 30 Orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu harus membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Agusty Tae Ferdiand, 2006 : 104).Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Kecamatan Cibungbulang yang dipilih.

**c. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sample yang pengambilan objeknya seluruh populasi dari objek yang diteliti. .

**3. Metode Analisis Data**

- a) Analisis Kualitatif
- b) Analisis Kuantitatif

**II. TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2010:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Saydam (2000) menyatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah semua yang dilakukan mulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, sampai pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk dimanfaatkan bagi kemaslahatan hidup manusia itu sendiri.

Menurut John M. Ivancevich, et al yang dikutip dalam buku Moekijat (2010 :4) menyatakan bahwa,Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, memeprtahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan/memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

**B. Teori – Teori Kepemimpinan**

Stephen Robbins dalam bukunya Sedarmayanti (2009:433) membagi teori kepemimpinan kedalam empat kategori yaitu :

- a. Teori Sifat (*Trait Theory*)
- b. Teori Perilaku Kepemimpinan
- c. Teori Kontingensi/ Situasional
- d. Teori Neo Karismatik

Teori Kepemimpinan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2005:334)

- a. Teori sifat yang menitikberatkan pada pengidentifikasian cirri-ciri pemimpin efektif
- b. Teori Perilaku yang memandang bahwa cara seseorang bertindak atau berperilaku menentukan keefektifan kepemimpinan orang tersebut
- c. Teori situasional yang memandang bahwa jenis perilaku kepemimpinan yang diperlukan sebagian besar bergantung pada situasi.

### **C. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Sedarmayati (2001) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### **a. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja**

Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Menurut Darmodiharjo (2005:44 ), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5 K yaitu :

1. Keamanan
2. Kebersihan
3. Ketertiban
4. Keindahan
5. Kekeluargaan

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Variabel**

###### **a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting, kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu

atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang.

**Tabel 12**

**Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Skor					Jml skor	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
Kepemimpinan								
1	Pemimpin yang aktif dan peduli terhadap pegawai akan menjadikan pegawai menjadi loyal dalam bekerja	12	14	4	0	0	128	4.27
2	Pemimpin organisasi/instansi harus mengerti dan paham terhadap misi dan visi instansi	4	25	1	0	0	123	4.10
3	Pemimpinan yang memberikan contoh yang terbaik dalam bekerja untuk mencapai tujuan instansi	9	15	6	0	0	123	4.10
4	Pemimpin yang tegas dalam instansi sangat menentukan tingkat kinerja sebuah instansi tersebut	4	16	10	0	0	114	3.80
Jumlah								16.27
Rata – rata								4.07

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan nilai yang setujudgn Rata - rata nilai skor 4,07

**b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel 13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS		
<b>Lingkungan Kerja</b>								
1	Lingkungan Kerja yang nyaman sangat mempengaruhi produktifitas kerja Pegawai	28	2	0	0	0	148	4.93
2	Lingkungan kerja dengan sarana yang lengkap membuat target kerja cepat tercapai.	15	10	5	0	0	130	4.33
3	Lingkungan Kerja yang sehat akan membuat Pegawai semangat kerja yang baik	12	18	0	0	0	132	4.40
4	Lingkungan kerja yang kondusif harus dijaga dan dibina oleh setiap pegawai instansi.	10	10	10	0	0	120	4.00
Jumlah								17.67
Rata - Rata								4.42

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang Sangat Setuju terhadap lingkungan kerja ditunjukkan oleh nilai skor rata-rata 4,42 (pada skala 1-5).

**c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

**:Tabel 14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS		
Kinerja Pegawai								
1	Kinerja pegawai yang Kompeten sangat penting dalam suatu organisasi / instansi.	12	8	9	1	0	121	4.03
2	Dalam suatu organisasi diperlukan kinerja pegawai yang solid dan kompak.	5	12	12	1	0	111	3.70
3	Kinerja pegawai sangat ditentukan Pemahaman Terhadap tujuan dari Suatu Organisasi	13	7	8	2	0	121	4.03
4	Kekompakan kinerja kerja dapat dipupuk dengan acara berlibur bersama teman kerja/ antar pegawai.	9	15	6	0	0	123	4.10
Jumlah								15.87
Rata - Rata								3.97

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang tinggi terhadap kinerja kerjanya, yang ditunjukkan oleh nilai skor rata-rata 3,97 (pada skala 1-5).

**B. Pembahasan Penelitian**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Ghozali, (2001:143). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada gambar berikut ini

**Tabel 15**  
**Hasil Pengujian Validitas**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	45.43	15.978	.618	.702
X1.2	45.60	18.317	.404	.734
X1.3	45.60	16.593	.478	.718
X1.4	45.90	16.300	.584	.707
X2.1	44.77	19.151	.396	.744
X2.2	45.37	17.964	.407	.752
X2.3	45.30	19.252	.485	.756
X2.4	45.70	16.838	.394	.736
Y1.1	45.67	15.333	.506	.712
Y1.2	46.00	18.690	.480	.769
Y1.3	45.77	13.978	.612	.694
Y1.4	45.60	16.593	.478	.718

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel . Untuk  $n$  (sampel) sebanyak 30 responden ,yaitu  $df = n - 2$  jadi  $df$  yang digunakan adalah  $30 - 2 = 28$  responden.Dengan Alpha sebesar 5% , maka menghasilkan  $r$  tabel ( Uji dua sisi ) sebesar 0,361 . Nilai  $r$  hitung disajikan pada tabel diatas(*Corrected Item Total Correlation*) menunjukkan Validitas. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.Karena sudah memenuhi ketentuan,  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif , maka indicator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2011:88).

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 16**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	12

**Item-Total Statistics**

Variabel	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.978	.702
X1.2	18.317	.734
X1.3	16.593	.718
X1.4	16.300	.707
X2.1	19.151	.744
X2.2	17.964	.752
X2.3	19.252	.756
X2.4	16.838	.736
Y1.1	15.333	.712
Y1.2	18.690	.769
Y1.3	13.978	.694
Y1.3	16.593	.718

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,747 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja kerja). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

##### 1) Variabel Kepemimpinan

**Tabel 17**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.870	4.588		.626	.537		
TOTAL X1	.650	.195	.528	3.340	.022	.794	1.259

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Regresi  $y = 2,870 + 0,650 X1$

X1 dengan y

Ho:  $b_1 = 0$  :Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan cibungbulang

Ha :  $b_1 \neq 0$  : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan cibungbulang.

Hasil uji t untuk variabel X<sub>1</sub> (kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 3.340 dengan tingkat signifikansi p value 0,022 . Dengan menggunakan batas signifikansi uji 0,05. Dengan demikian maka, Ho ditolak dan Ha diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, akan mempengaruhi kinerja pegawai.

**2) Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel 18**  
**Hasil Uji F**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.870	4.588		.626	.537		
TOTAL X2	.456	.285	.253	1.600	.021	.794	1.259

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.870	4.588		.626	.537		
TOTAL X2	.456	.285	.253	1.600	.021	.794	1.259

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Regresi  $X_2$  dengan  $y$

$$Y = 2,870 + 0,456x_2$$

$H_0 : b_2 = 0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan cibungbulang.

$H_a : b_2 \neq 0$  : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan cibungbulang.

Hasil uji T variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai t hitung = 1,600 dengan tingkat signifikansi 0,021. Dengan menggunakan batas signifikansi uji 0,05. Dengan demikian maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan cibungbulang. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

**b. Uji F (Uji Serempak)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut akan dijelaskan pengujian variabel secara serempak.

**Tabel 19**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	67.425	2	33.712	11.678	.000 <sup>a</sup>
Residual	77.942	7	2.887		
Total	145.367	9			

a. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil ujiF variabel X<sub>1</sub> (kepemimpinan), X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) diperoleh nilai F hitung = 11,678 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, terlihat hasil penelitian menunjukkan angka Sig < 0.05 berarti bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja kerja pegawai kecamatan cibungbulang Bogor.

**c. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted Rsquare*. Nilai koefisien determinasi pada intinya adalah menerangkan seberapa besar tingkat masing – masing variabel dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 20**  
**Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan(X1)**

**Model Summary**

Mel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimension	.673 <sup>a</sup>	.453	.365	1.784

- a. Predictors: Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15 dapat diketahui bahwa :

- Koefisien Korelasi (R) = 0,673, menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja adalah kuat dan positif, berarti apabila Kepemimpinan lebih baik maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya apabila Kepemimpinan kurang baik maka Kinerja akan menurun.
- Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,453, ini berarti 45,30 % Kinerja Pegawai Kecamatan Cibungbulang di terangkan (contibusi) oleh Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 54,70 % Kinerja Kerja Pegawai diterangkan (contibusi) variabel-variabel lainnya.

**Tabel 21**  
**Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja(X2)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensio 1 n	.544 <sup>a</sup>	.296	.183	2.024

- a. Predictors: (Constant), X2.1,X2.2,X2.3,X2.4  
 b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15 dapat diketahui bahwa :

- Koefisien Korelasi (R) = 0,544, menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja adalah kuat dan positif, berarti apabila Kepemimpinan lebih baik maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya apabila Kepemimpinan kurang baik maka Kinerja akan menurun.
- Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,296, ini berarti 29,60 % Kinerja Pegawai Kecamatan Cibungbulang di terangkan (Contribusi) oleh Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 70,40 % Kinerja Kerja Pegawai diterangkan (contibusi) variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 22**

**Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (X1,X2)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimens 1 ion0	.681 <sup>a</sup>	.464	.424	1.699	2.070

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15 dapat diketahui bahwa :

- Koefisien Korelasi (R) = 0,681, menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja adalah kuat dan positif, berarti apabila Kepemimpinan lebih baik maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya apabila Kepemimpinan kurang baik maka Kinerja akan menurun.

- Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,464, ini berarti 46,04 % Kinerja Pegawai Kecamatan Cibungbulang di pengaruhi oleh Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 53,06 % Kinerja Kerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

No. Responden	Nilai Skor				Total	Rata-rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		
1	3	3	3	3	12	3,00
2	3	4	4	4	15	3,75
3	4	3	4	4	15	3,75
4	3	3	3	4	13	3,25
5	4	3	4	3	14	3,50
6	3	4	4	4	15	3,75
7	4	4	3	3	14	3,50
8	3	4	4	4	15	3,75
9	4	3	4	3	14	3,50
10	4	3	3	4	14	3,50
11	3	4	4	3	14	3,50
12	4	4	3	4	15	3,75
13	4	3	4	4	15	3,75
14	3	4	4	3	14	3,50
15	3	3	3	4	13	3,25
16	3	4	4	3	14	3,50
17	3	4	3	4	14	3,50
18	3	3	3	4	13	3,25
19	3	4	3	3	13	3,25
20	4	4	4	3	15	3,75
21	3	4	3	3	13	3,25
22	3	4	4	4	15	3,75
23	3	4	3	3	13	3,25
24	4	3	4	3	14	3,50
25	3	4	3	3	13	3,25
26	3	3	4	3	13	3,25
27	3	4	4	4	15	3,75
28	3	3	3	3	12	3,00
29	3	4	4	4	15	3,75
30	3	4	4	4	15	3,75

**Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No. Responden	Nilai Skor				Total	Rata-rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
1	3	4	4	4	15	3,75
2	3	4	4	4	15	3,75
3	3	4	4	4	15	3,75
4	3	4	4	4	15	3,75
5	4	4	4	4	16	4,00
6	4	4	4	4	16	4,00
7	3	3	4	4	14	3,50
8	3	4	4	4	15	3,75
9	4	4	3	4	15	3,75
10	3	4	4	4	15	3,75
11	3	4	4	4	15	3,75
12	3	4	4	3	14	3,50
13	3	4	4	4	15	3,75
14	4	3	4	4	15	3,75
15	4	4	4	4	16	4,00
16	4	4	4	4	16	4,00
17	4	4	3	5	16	4,00
18	4	3	4	4	15	3,75
19	3	4	4	4	15	3,75
20	3	4	4	3	14	3,50
21	3	3	4	4	14	3,50
22	3	4	4	4	15	3,75
23	4	4	4	3	15	3,75
24	3	4	3	3	13	3,25
25	3	4	4	3	14	3,50
26	4	4	4	4	16	4,00
27	4	3	3	4	14	3,50
28	4	4	4	4	16	4,00
29	3	4	4	4	15	3,75
30	4	3	4	3	14	3,50

**Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

No. Responden	Nilai Skor				Total	Rata-rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4		
1	4	4	3	4	15	3,75
2	4	3	4	4	15	3,75
3	4	4	3	4	15	3,75
4	4	4	4	4	16	4,00
5	4	4	4	4	16	4,00
6	4	4	4	4	16	4,00
7	4	4	4	4	16	4,00
8	3	4	4	4	15	3,75
9	4	4	4	4	16	4,00
10	4	4	4	4	16	4,00
11	4	3	4	4	15	3,75
12	4	4	3	4	15	3,75
13	4	4	4	4	16	4,00
14	4	4	4	4	16	4,00
15	4	4	4	4	16	4,00
16	3	4	4	4	15	3,75
17	4	5	3	4	16	4,00
18	4	3	4	4	15	3,75
19	4	4	4	4	16	4,00
20	4	4	4	3	15	3,75
21	4	4	4	4	16	4,00
22	4	4	4	4	16	4,00
23	3	4	4	4	15	3,75
24	4	3	4	3	14	3,50
25	3	5	3	4	15	3,75
26	4	4	4	4	16	4,00
27	4	4	4	4	16	4,00
28	4	4	4	4	16	4,00
29	4	4	4	4	16	4,00
30	4	4	4	3	15	3,75

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di Pegawai Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka pada bagian ini akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagaiberikut :

1. Persepsi terhadap Kepemimpinan di Kecamatan Cibungbulang secara umum adalah Baik dengan skor rata-rata 4,07 (Pada skala 1-5)
2. Persepsi Terhadap Lingkungan kerja di Kecamatan Cibungbulang secara umum sangat baik dengan skor rata-rata 4,42 (pada skala 1-5)
3. Persepsi Kinerja Pegawai Kecamatan Cibungbulang secara umum adalah Baik dengan skor rata-rata 3,97 (pada skala 1-5)
4. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor, dilihat dari analisis regresi berganda menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai , Dilihat dari analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,464. Ini berarti 46.4 % kinerja kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu 53.6% kinerja kerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemimpin akan memberikan contoh yang terbaik dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta kepemimpinan yang tegas dalam instansi sangat menentukan tingkat kinerja sebuah instansi tersebut.
2. Lingkungan kerja dengan sarana yang lengkap membuat target kerja cepat tercapai

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto dan Suharsini.*Prosedur Penelitian*, Edisi 2, PT. Rineka Cipta Jakarta.2006.
- Ghozali,Imam.*Analisis Multivariate SPSS*, Badan PenerbitUniversitas Diponegoro, Semarang.2005.
- Gujarat,Damodar.*Ekonometrika Dasar*,Erlangga,Jakarta.1999.
- Kartono dan Kartini.*Pemimpin dan kepemimpinan*,Raja Grafindo,Jakarta. 2003.
- Mas'ud, Fuad.*Survei Diagnosis Organisasi*.Penerbit UNDIP, Semarang. 2004.
- Moekijat.*Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*.Pioner Jaya, Jakarta.2003.
- Marzuki. *Ilmu-ilmu sosial terapan*. Gajah Mada University Press Yogyakarta.2004.
- Nur,Supomo.*Metodologi Penelitian*. Edisi I, BPFE, Yogyakarta.1999.
- Ndraha, Taliziduhu.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Rineka Cipta, Jakarta.2002.
- Nitisemito dan Alex S.*Manajemen Personalialia*.Ghalia,Jakarta .1992.
- Panggabean,Mutiara.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ghalia Indonesia, Jakarta.2004.
- Rival, Veithzal.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Prasada,Jakarta
- Robbins, Stephen& Donnelly.*Perilaku Organisasi*.PT.Indeks,Jakarta .2006.
- Rucky, Achmad.*Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan*. PT.Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.2002
- Siagian, Sondan.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT.Bumi Aksara. Jakarta .2002.
- Sugiyono.*Metode Penelitian* .PT.Alfabeta,Bandung 2004