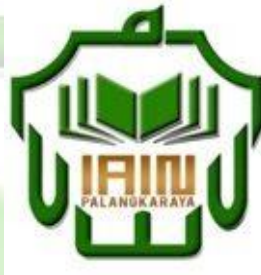


**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MIS MIFTAHUL HUDA 1
PALANGKA RAYA**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd)



oleh:

RINI YUNianti
NIM. 16013161

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUSI AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
1440 H/2018**

PERSETUJUAN TESIS

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MIS MIFTAHUL HUDA 1
PALANGKA RAYA

NAMA : Rini Yuniarti

NIM : 16013161

JENJANG : STRATA 2

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Palangka Raya, Desember 2018

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. HM. Jairo, M.Pd
NIP. 195407191981031004

Pembimbing II



Dr. H. Sardimi, M. Ag.
NIP. 196801081994021001

Mengetahui:
Ketua Program Studi



Dr. Ali Sibram Malisi, M. Ag
NIP. 19740423200112001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PASCASARJANA IAIN PALANGKA RAYA**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : pasca@iain-palangkaraya.ac.id
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

NOTA DINAS

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MIS MIFTAHUL HUDHA 1
PALANGKA RAYA**

Ditulis Oleh : Rini Yuniarti

NIM : 16013161

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Dapat diajukan didepan penguji Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam.

Palangka Raya, Desember 2018

Direktur




Dr. H. Sardimi, M. Ag.
NIP. 196801081994021001

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MIS MIFTAHUL HUDA 1 PALANGKA RAYA**, Oleh RINI YUNianti, NIM 16013161, telah dimunaqasyahkan oleh Tim Munaqasyah Tesis Pascasarjana Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada :

Hari : Senin

Tanggal : 31 Desember 2018

Palangka Raya, 31 Desember 2018

Tim Penguji :

1. **Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag** (.....)
Ketua Sidang/ Anggota
2. **Dr. H. Abdul Oodir, M.Pd** (.....)
Anggota
3. **Dr. HM. Jairi, M.Pd** (.....)
Anggota
4. **Dr. H. Sardimi, M.Ag** (.....)
Sekretaris/ Anggota

Direktur

Pascasarjana IAIN Palangka Raya,



Dr. H. Sardimi, M.Ag
NIP. 196801081994021001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MIS MIFTAHUL HUDA 1 PALANGKA RAYA, adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.



RINI YUNianti
NIM. 16013161

ABSTRAK

RINI YUNianti. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menelaah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya. Data diambil dengan menggunakan kuesioner terhadap 30 responden sebagai sampel dan sumber data primer. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen, yaitu variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Data di analisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan Software SPSS versi 25.0.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan (2,180) dan lingkungan kerja (9,281) $> t$ tabel (2,052) dengan signifikansi kedua variabel independen sebesar 0,038 dan $0,000 < 0,05$. Secara simultan, nilai F hitung kedua variabel independen tersebut adalah (343,328) $> F$ tabel (3,354) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti secara parsial dan simultan ketiga hipotesis dalam penelitian ini seluruhnya diterima.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga secara simultan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

RINI YUNianti. 2019. *The Influence of Leadership and Environment On Work Performance In MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.*

Good leadership and a conducive work environment will effect on work performance.

The objective of this thesis is to study and analyze the effect of leadership and work environment on work performance in MIS Miftahul Huda I Palangka Raya. Data is collected by using questionnaire from 30 respondents as sample and primary data. In this research there are two variables independent which are leadership (X_1) and work environment (X_2), and work performance (Y) as dependent variable.

This study using quantitative research method with ex post facto method. Data is analyzed with multiple regression method using IBM SPSS version 25.0 for Windows.

The hypothesis test result shown that partially the t value of leadership (2,180) and work environment (9,281) $> t$ table (2,052) with the significances of those variables independent were 0,038 and 0,000 $< 0,05$. Simultaneously, F value of those two independent variables (343,328) $> F$ table (3,354) with the significance was 0,000 $< 0,05$, as a results H_a was accepted and H_o was rejected. It means that partially and simultaneously, all of three hypothesis in this research were accepted.

Results of this study shown that partially and simultaneously, both leadership and work environment variables has positively and significantly influence on work performance in MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

Keywords: Leadership, Work Environment and Work Performance.

MOTTO

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ تَحْسِنَ .رواه الطز ان نى

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja
ia menyelesaikannya dengan baik”

(HR. Thabrani)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, petunjuk dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di MIS Miftahul Huda 1 Palangka Raya”. terselesaikannya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Ucapan terima kasih ini disampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Jairi, M.Pd, selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan tesis.
2. Bapak Dr. H. Sardimi, M.Ag, selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan semangat serta motivasi selama penyusunan tesis ini serta atas ilmu yang diberikan selama masa studi pada program studi Magister Pendidikan Islam, Pasca Sarjana IAIN Palangka Raya.
3. Bapak Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag, selaku Ketua Program Studi sekaligus ketua sidang pada ujian tesis.
4. Bapak Dr. H. Abdul Qodir, M.Pd, selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji tesis ini.
5. Bapak/ Ibu dosen yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas ilmu yang telah diberikan selama masa studi.

6. Ibu Hj. Siti Ramnah, S.PdI, selaku Kepala Sekolah MIS Miftahul Huda 1 Palangka Raya.
7. Hadi Ihsan, ST, suami yang slalu memberikan semangat dan motivasi.
8. Teman-teman seperjuangan Program MPI kelas A, Pasca Sarjana IAIN Palangka Raya angkatan 2016 untuk keceriaan dan kenangan serta telah menjadi bagian dalam perjalanan studi.
9. Staf akademik Pasca Sarjana IAIN Palangka Raya, atas bantuannya dalam mengurus keperluan akademik dan administrasi selama penulis melaksanakan studi.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Ibarat tiada gading yang tak retak, penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Palangka Raya, 31 Desember 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS	ii
PERSETUJUAN TESIS.....	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ix
MOTTO	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
DAFTAR ISI.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Hasil Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Deskripsi Konseptual	12
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	30
C. Kerangka Teoritik.....	46
D. Hipotesis Penelitian	49

BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
B. Metode Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel.....	52
D. Definisi Operasional Variabel dan Pengembangan Instrumen	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	62
F. Teknik Analisis Data	64
G. Hipotesis Statistika	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
A. Deskripsi Data.....	72
B. Pengujian Persyaratan Analisis	77
C. Pengujian Hipotesis	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
E. Ayat-Ayat Al-Qur'an Yang Berhubungan Dengan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja.....	95
BAB V PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Rekomendasi	98
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya yang disebut dengan pendidikan adalah pengaruh, bimbingan, arahan yang dilakukan secara sadar dari orang dewasa kepada anak yang belum dewasa agar menjadi dewasa, mandiri dan memiliki kepribadian yang utuh dan matang¹. Pendidikan adalah salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas maupun relevansinya. Perkembangan masyarakat yang diikuti dengan perkembangan kebutuhannya memunculkan jenis dan bentuk pekerjaan baru yang memerlukan penyesuaian spesifikasi kemampuan dan persyaratan dari pegawainya.

Arus globalisasi menimbulkan tantangan daya saing, diantaranya adalah sistem pendidikan yang bermutu, sehingga menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru yang ada. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas

¹ Yudrik Jahja, Wawasan Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Tenaga Kependidikan, 2004, h. 2.

dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak



faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan pendidikan dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien².

Fungsi kepala sekolah ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing pertumbuhan murid-muridnya³.

Kepala sekolah dalam pengembangan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 standar nasional pendidikan menurut BSNP, yaitu :

1. Standar Isi
2. Standar Proses
3. Standar Kompetensi Lulusan (SKL)
4. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan
5. Standar Sarana dan Prasarana
6. Standar Pengelolaan
7. Standar Pembiayaan
8. Standar Penilaian Pendidikan

² Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Cetakan Ke-1, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 126.

³ *Ibid*, h. 141.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Kepala sekolah juga harus mampu untuk menciptakan suasana yang kondusif dan mengelola lingkungan kerja sekolah dengan baik, seperti sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya, maupun hubungan antara sesama guru maupun dengan murid sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Permendikbud RI nomor 23 tahun 2015, mendorong agar semua pelaku pendidikan memiliki budi pekerti, caranya dengan menciptakan iklim sekolah dan lingkungan yang lebih baik, agar semua warganya turut berbudi pekerti.

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik buruknya kinerja aparatur maupun kinerja organisasi. Beberapa pendapat tersebut, antara lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴ Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dan pada tingkat organisasi.⁵

Kepala sekolah adalah seorang guru yang seharusnya mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah

⁴ Husaini Usman, M.Pd.,MT., *Manajemen : Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, h. 275.

⁵ Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016, h. 207.

sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian(spiritual), kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima standar kompetensi tersebut terintegrasi di dalam kinerja kepala sekolah.

Permendikbud RI nomor 6 tahun 2018, pada bab VI disebutkan beberapa poin tugas pokok kepala sekolah pada pasal 15, diantaranya adalah beban kepala sepenuhnya melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kepala Sekolah juga bisa melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan diluar tugas pokok kepala sekolah.

Permendikbud RI nomor 15 tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.

Permendikbud RI nomor 22 tahun 2016 tentang standar proses pendidikan dasar dan menengah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat juga berarti kepemimpinan yang mampu menyejahterakan, memberdayakan dan pandai merasakan perasaan bawahannya.⁶ Kepemimpinan yang kuat adalah kepemimpinan yang memiliki visi (*vision*) yang jelas, dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan.

⁶ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, h. 576.

VISION dalam arti singkatan adalah setiap pemimpin yang mempunyai *vision* (visi), *inspiration* (memberi inspirasi), *strategy orientation* (orientasi jangka panjang), *integrity* (integritas), *organizational sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih) dan *nurturing* (memelihara keseimbangan, keharmonisan antara tujuan sekolah dengan tujuan individu warga sekolah atau peka terhadap tujuan individu bawahannya).

Hasil pengamatan awal penulis pada MIS Miftahul Huda I Palangka Raya, mengenai kepemimpinan dapat dilihat bahwa kepala sekolah yang merupakan seorang PNS sudah berpengalaman dalam bekerja sejak tahun 1982 atau selama 36 tahun. Kepala sekolah juga memiliki sifat keibuan dalam mengayomi dan membimbing para pegawai disekolah, sehingga para pegawai merasa tidak ada batasan atau gap dengan pimpinan. Kepala sekolah juga memberikan instruksi dan pengarahan serta supervisi kepada para guru dan pegawai dalam bekerja. Pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik karena pendelegasian wewenang yang jelas kepada para guru dan pegawai. Hubungan kerja yang harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.⁷ Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi. Faktor lingkungan kerja

⁷Herman Sofyandi, *Manajemenen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008, h. 66.

sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja pendidikan yang ideal tersebut, seperti: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara dan hubungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁸ Hubungan kerja dapat berjalan dengan baik, apabila komunikasi berjalan dengan baik, karena komunikasi adalah suatu alat untuk menyampaikan ide, pesan, perintah, berita, informasi, dari seseorang kepada orang lain agar diterima sehingga terjadi interaksi. Hubungan kerja yang baik, yaitu apabila terdapat komunikasi antara sesama pegawai ataupun antara pimpinan dan pegawai yang sifatnya saling membantu dan memahami satu dengan lainnya, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang embankan⁹. Lingkungan kerja ada 2 (dua) macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹⁰ Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

⁸Indri Kustiningsih, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Ketata Usahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP)*, Pelatihan Jardiknas Kabupaten Boyolali, 2007, h. 1-2.

⁹Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 183.

¹⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern*, Bandung: Mandar Maju, 2009, h. 21.

secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun lingkungan kerja pendidikan yang ideal yang diharapkan dalam penelitian ini, seperti: a. pewarnaan; b. kebersihan; c. pertukaran udara; dan d. hubungan kerja. Hasil pengamatan awal penulis pada MIS Miftahul Huda I Palangka Raya, ditemukan beberapa fenomena-fenomena yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti: a. pewarnaan dapat dilihat dari pewarnaan kantor yang cerah dan indah dipandang; b. Kebersihan berupa kebersihan ruangan kelas sebanyak 16 (enam belas) ruangan yang cukup bersih karena setiap hari selalu dibersihkan oleh petugas sekolah yang berjumlah 2 (dua) orang; c. pertukaran udara berupa pertukaran udara didalam ruangan kelas cukup baik melalui jendela dan ventilasi yang tersebar merata diseluruh ruangan. Kondisi keamanan ruangan dan sekolah yang terjamin karena dilengkapi dengan teralis besi, pemantauan aktifitas keamanan dengan menggunakan CCTV dan adanya seorang petugas keamanan (*security*) sekolah dan 2 (dua) orang penjaga sekolah. Sementara jarak dari sumber kebisingan sekitar 100 meter, yaitu adanya lokasi pasar yang berada tepat dibelakang sekolah yang dibatasi oleh tembok sehingga tidak mengganggu kondisi belajar mengajar yang ada. Selanjutnya d. Kerjasama yaitu hubungan kerja, baik diantara kepala sekolah dengan para pegawai maupun hubungan antara sesama pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan, merupakan salah satu cara organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja (*performance*) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹¹ Oleh karena itu, setiap orang yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan¹².

Adapun kinerja yang diharapkan dalam penelitian ini terdiri dari: a. kualitas yang dihasilkan; b. kuantitas yang dihasilkan; c. waktu kerja; dan d. kerjasama. Hasil pengamatan awal penulis pada MIS Miftahul Huda I Palangka Raya, ditemukan beberapa fenomena yang berhubungan dengan pencapaian kinerja, seperti: a. kualitas kerja yang dihasilkan dapat dilihat para pegawai telah bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing, sehingga tidak ada tumpang tindih pekerjaan antara sesama pegawai; b. kuantitas yang dihasilkan dapat dilihat sebagian besar pegawai sudah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan yang dipersyaratkan; c. waktu kerja yang dapat dilihat dari tingkat disiplin terhadap jam masuk kerja juga cukup baik berupa ketaatan

¹¹A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007, h. 9.

¹² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Prenada Media Group, 2011, h. 192.

terhadap jam masuk dan pulang sekolah oleh para pegawai dan absen sudah menggunakan fingerprint, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diemban kepadanya; d. kerjasama yang dapat dilihat dari tingkat kerjasama antara sesama rekan kerja maupun antara pegawai dengan kepala sekolah yang berjalan dengan baik. Hal tersebut merupakan pendorong motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Penulis merasa ada perubahan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya di bandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya. Dimana dari segi: a. kualitas kerja yang dihasilkan sebelumnya para pegawai jarang bekerja berdasarkan tupoksi sehingga sering terjadi tumpang tindih pekerjaan antara sesama pegawai; b, kuantitas yang dihasilkan seperti para pegawai ada yang belum bisa dan mengerti dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan yang dipersyaratkan dan pekerjaan yang sering terlambat untuk diselesaikan dengan waktu yang diberikan; c. waktu kerja berupa tingkat disiplin pegawai terhadap jam masuk kerja yang belum ditaati dengan baik yang dapat dilihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat masuk sekolah; serta d. kerjasama berupa tingkat kerjasama antara sesama rekan kerja maupun antara pegawai dengan kepala sekolah yang tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lanjutan untuk memperkuat penelitian yang telah ada dengan perbedaan utama pada obyek dan waktu pelaksanaan penelitian. Untuk melihat apakah ada perubahan kondisi kepemimpinan dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai dilokasi penelitian, maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MIS MIFTAHUL HUDA I PALANGKA RAYA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengkaji dan menelaah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.
2. Untuk mengkaji dan menelaah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

3. Untuk mengkaji dan menelaah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

3. Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam mempelajari teori-teori pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* (Y)

Variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (Y). Lebih lanjut, beberapa definisi atau konsep mengenai kinerja diutarakan oleh beberapa ahli. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kinerja sebagai “prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja sebagai “produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula”.¹³

Kinerja sebagai “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.¹⁴

¹³ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 458.

¹⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009, h. 260.

Kinerja adalah “manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi”.¹⁵

Kinerja karyawan adalah “hasil kerja karyawan dilihat daripada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.¹⁶

Dari beberapa pendapat diatas tentang kinerja, bahwa pada hakikatnya terdapat pengertian yang sama bahwa kinerja memiliki unsur yang terdiri dari:

- a. Hasil kerja atau produk,
- b. Satuan waktu,
- c. Kriteria
- d. Tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan menurut tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai¹⁷, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

¹⁵ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 180.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Prenada Media Group, 2011. h. 172.

¹⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007, h. 13-14.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan¹⁸, antara lain:

a. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja dapat diukur oleh efektifitas dan efisiensi kerja. Diakatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

c. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin

¹⁸Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Prenada Media Group, 2011, h. 176-178.

meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Untuk mengetahui kinerja yang telah diperoleh oleh para pegawai dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu, maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.¹⁹ Adapun tujuan dari penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan menjadi 2 (dua) penilaian²⁰, yaitu:

- a. Untuk mereward peformansi sebelumnya (*to reward past performance*).
- b. Untuk memotivasi perbaikan peformansi pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*).

Sementara tujuan dari penilaian kinerja secara khusus dapat dibedakan menjadi 7 (tujuh)²¹ penilaian, antara lain:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.

¹⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009, h. 261.

²⁰ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset (Penerbit Andi), 2003, h. 135-136.

²¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009, h. 264.

- b. Sebagai perencanaan bidang kepegawaian, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sementara manfaat yang diperoleh dengan adanya penilaian kinerja²² adalah untuk:

- a. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

²²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009, h. 264-265.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian kinerja, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Beberapa asumsi yang mendasari pentingnya penilaian kinerja²³ antara lain adalah:

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin.
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan bila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.

²³Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009, h. 265.

- c. Setiap orang ingin mengetahui karier yang akan diraihny bila melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan dan penilaian obyektif atas dasar kinerja.

Terdapat 4 (empat) aspek penting dalam penilaian kinerja,²⁴ yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan
Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan
Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja
Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerjasama
Menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

6 (enam) kinerja primer yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja,²⁵ yaitu:

- a. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

²⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Prenada Media Group, 2011, h. 172.

²⁵*Ibid*, h. 179.

b. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

c. *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. *Cost effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencaai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. *Need for supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Dari beberapa definisi konsep tentang kinerja seperti yang telah diuraikan diatas, maka individu yang mempunyai kinerja yang baik, apabila telah berhasil memenuhi keempat kriteria penilaian kinerja sesuai dengan target atau rencana

yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan sebagai indikator untuk variabel penilaian kinerja (Y) dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Kualitas yang dihasilkan
- b. Kuantitas yang dihasilkan
- c. Waktu kerja
- d. Kerjasama.

2. Variabel Bebas atau *Independent Variabel (X)*

Variabel bebas atau independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu: variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Untuk mengetahui definisi atau konsep mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja akan diuraikan lebih lanjut dibawah ini.

“Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”.²⁶

“Kepemimpinan sebagai ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.²⁷

“Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain baik didalam maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu”.²⁸

²⁶ Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga, 2002, h. 163.

²⁷ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 275.

²⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, h. 2.

Kepemimpinan sebagai *“the art of motivating a group of people to act towards achieving a common goal”*.²⁹

Kepemimpinan adalah *“leadership is defined as the process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal accomplishment”*.³⁰

Dari beberapa pendapat diatas tentang kepemimpinan, bahwa pada hakikatnya terdapat pengertian yang sama bahwa kepemimpinan memiliki unsur yang terdiri dari:

- a. ilmu dan seni
- b. proses
- c. kemampuan
- d. tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni dalam upaya atau proses mempengaruhi orang lain atau kelompok orang untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki dalam mencapai suatu tujuan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang sehingga dapat berjalan dengan baik³¹, antara lain dipengaruhi oleh:

- a. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

²⁹Brindusa Maria Popa, *“The Relationship Between Leadership Effectiveness and Organizational Performance”*, Journal of Defense Resources Management, Volume 3, Issue 1(4), 2012, p. 1.

³⁰Peris M. Koech and G.S. Namusonge, *“The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya”*, International Journal of Business and Commerce, Volume 2, No. 1, 2012, p. 4.

³¹Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, h. 3.

- b. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
- c. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
- d. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
- e. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

Beberapa komponen atau indikator dalam kepemimpinan³², yaitu:

- a. Adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin dan pengikutnya.
- b. Adanya upaya atau proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang lain melalui berbagai kekuatan.
- c. Adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
- d. Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu.
- e. Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya.
- f. Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu, baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.

³² Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, h. 6.

- g. Kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan.

Secara umum terdapat 3 (tiga) tipe kepemimpinan,³³ yaitu:

- a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

- b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

- c. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan,

³³Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, h. 36-37.

kehendak, kemampuan buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiang orang yang dipimpin. Kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang di dalam unit masing-masing.

Dari tipe kepemimpinan tersebut dapat diketahui peranan pemimpin dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan.

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dapat berfungsi sebagai³⁴:

a. *Personnal*

Kepala sekolah harus memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, pengembanganbudaya, keteladanan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, keterbukaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kendali diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. *Educator*

Kepala sekolah berperan merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih, meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat.

c. *Manager*

Kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

³⁴ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 272.

d. *Administrator*

Kepala sekolah harus mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.

e. *Supervisor*

Kepala sekolah merencanakan supervisi, melaksanakan supervisi dan menindaklanjuti hasil supervise untuk meningkatkan profesionalisme guru.

f. *Social*

Kepala sekolah harus mampu bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan (empati) social terhadap orang dan atau kelompok orang.

g. *Leader*

Kepala sekolah harus mampu memimpin sekolah dalam rangka endayaagunaan sumberdaya sekolah sekolah secara optimal.

h. *Entrepreneur*

Kepala sekolah harus kreatif dan inovatif, bekerja keras, etos kerja, ulet (pantang menyerah) dan naluri kewirausahaan.

i. *Climator*

Kepala sekolah harus mampu menciptakan situasi dan iklim sekolah yang kondusif.

Dari beberapa definisi konsep tentang kepemimpinan seperti yang telah diuraikan diatas, maka kepemimpinanyang efektif adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikutnya untuk dapat menciptakan situasi dan suasana kerja yang

kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai indikator untuk variabel kepemimpinan (X_1) adalah:

- a. Ilmu dan seni
- b. Proses
- c. Kemampuan
- d. Tujuan bersama.

Definisi lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.³⁵

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.³⁶

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.³⁷

Lingkungan kerja adalah “*is the physical, mental and social environment where employees are working together and there work to be analyzed for better effectiveness and increase productivity*”.³⁸

Lingkungan kerja sebagai “*its simplest form as the settings, situations, conditions and circumstances under which people work*”.³⁹

³⁵Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 183.

³⁶Sihombing, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004, h. 134.

³⁷Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV MandarMaju, 2009, h. 21.

³⁸Ruchi Jain and Surinder Kaur, “*Impact of Work Environment on Job Satisfaction*”, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, 2014, p. 1.

Dari beberapa pendapat diatas tentang lingkungan kerja, bahwa pada hakikatnya terdapat pengertian yang sama bahwa lingkungan kerja memiliki unsur yang terdiri dari:

- a. Situasi kerja
- b. Kondisi kerja
- c. Lingkungan fisik
- d. Lingkungan non fisik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang ada disekitar pegawai dalam bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua),⁴⁰ yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

³⁹Olukunle S. Oludeyi, "A Review oh Literature on Work Environment and Work Commitment: Implication for Future Research in Citadels of Learning", Journal of Human Resource Management, Volume 5, Issue 11, 2015, p. 33.

⁴⁰Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Perkantoran Modern*, Bandung: Mandar Maju, 2009, h. 26.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Beberapa indikator lingkungan kerja,⁴¹ diantaranya adalah :

a. Kebersihan

Setiap organisasi/perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

b. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

c. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apa lagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

⁴¹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 183.

d. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetapi dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila ada pekerjaan tertentu yang harus memerlukan konsentrasi dalam penyelesaiannya.

Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.⁴²

Adapun indikator lingkungan kerja yang ideal tersebut tersebut terdiri dari 4 (empat) macam, yaitu:

a. Pewarnaan

Penggunaan warna yang cerah dilingkungan kerja akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan suasana ruangan menjadi terang sehingga dapat menyerap dan memantulkan cahaya dengan baik.

b. Kebersihan

Suasana lingkungan kerja yang bersih berdampak terhadap kesehatan para pegawainya dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

c. Pertukaran udara

⁴²Indri Kustiningsih, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Ketata Usahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP)", Pelatihan Jardiknas Kabupaten Boyolali, 2007, h. 1-2.

Adanya ventilasi yang cukup disetiap ruangan akan berdampak terhadap sirkulasi atau pertukaran udara didalam ruangan, sehingga membuat ruangan menjadi nyaman.

d. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang kondusif, baik antara pimpinan dengan bawahan maupun diantara sesama pegawai dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Dari beberapa definisi konsep tentang lingkungan kerja seperti yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa situasi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dimana para pegawai bekerja dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai indikator untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Hubungan kerja.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan masalah yang diteliti, antara lain :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- a. **Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri (2014)** dengan judul penelitian *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru”*, Jurnal Ekonomi, Volume 2, Nomor 2.

Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 167 orang sedangkan sampel size sebanyak 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru.

- b. **Tri Eva Juniangsih Ritonga (2015)** dengan judul penelitian *“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wilayah IV Padangsidempuan (Studi pada Kantor Sub.Dolog Wilayah IV Padangsidempuan)”*, Jurnal Administrasi Publik, Volume 3, Nomor 1.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidempuan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif, disini dimaksudkan sebagai cara untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data dan informasi yang relevan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidempuan yaitu sebanyak 26 orang. Data diambil dari angket atau kuesioner pada objek yang diteliti dan laporan-laporan lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wilayah IV Padangsidempuan adalah apabila pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternative pemecahan masalah yang belum ada aturannya.

- c. **Ika Widiastuti (2017)** dengan judul penelitian “*Pengaruh Keemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung*”, Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 4, Nomor 2.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, (2) mengumpulkan informasi serta

mengembangkan konsep pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah penelitian ini, yaitu menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa: (1) Secara simultan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 53%, dan sisanya sebesar 47% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Demikian pula secara parsial, kepemimpinan mengarahkan dan kepemimpinan dukungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Kepemimpinan yang diteliti melalui dimensi mengarahkan dan dimensi dukungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

- d. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu diantaranya, variabel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard yang terdiri dari 4 (empat) model, yaitu: *telling*, *selling*, *participating*

dan *delegating*, sedangkan perbedaan selanjutnya yang paling mendasar ialah objek penelitian dan waktu yang berbeda.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- a. **Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014)** dengan judul penelitian “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 8, Nomor 2.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. **Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya dan Muhammad Faisal Riza (2014)** dengan judul penelitian “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 11, Nomor 1.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Auto 2000 Sukun Malang, dimana teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sejumlah 43 karyawan.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi liner berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,435. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,246. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Toyota Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,1% dan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. **Syutrika Vergie Rorong (2016)** dengan judul penelitian “*Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawati di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado*”, Jurnal EMBA, Volume 4, Nomor 1.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu persyaratan penting yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dalam kondisi yang ditentukan. Ini adalah kualitas lingkungan tempat kerja karyawan yang memiliki pengaruh terbesar pada tingkat motivasi karyawan dan kinerja selanjutnya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado dengan sampel sebanyak 29 responden. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan instrumen pengumpulan data kuesioner terstruktur untuk manajer tingkat atas sampai karyawan tingkat yang lebih rendah. Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

- d. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu diantaranya, variabel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Indri Kustinginsih (2007) yang terdiri dari 4 (empat) indikator, yaitu: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara dan hubungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaan selanjutnya yang paling mendasar ialah objek penelitian dan waktu yang berbeda.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- a. **Aan Hardiyana, Farina Helwiyan (2011)** dengan judul penelitian *“Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung”*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96.

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui, menganalisis, mengkaji kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung, dimana metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan jumlah responden

berjumlah 62 orang yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian. Dalam operasionalisasinya digunakan bantuan software SPSS dan Excel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kategori cukup baik, motivasi kerja kategori baik, lingkungan kerja kategori cukup baik, kinerja pegawai kategori baik. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 17.9%. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 6.1 % dan melalui lingkungan kerja sebesar 11.5%, maka pengaruh totalnya sebesar 35.5%. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 14.2%. Pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 11.15% dan melalui lingkungan kerja sebesar 6.3%, maka pengaruh totalnya sebesar 32.1%. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4.4%. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 6.2 % dan melalui motivasi sebesar 6.3%, maka total pengaruh sebesar 16.9%. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 84.5%, dalam hal ini terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel kepemimpinan (x1), motivasi kerja (x2)

serta lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($r^2 = 84.5\%$).

- b. **Agung Nugroho (2014)** dengan judul penelitian “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pati*”, Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.

Penelitian dilakukan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pati yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 57 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial yang didasarkan pada hasil pengujian nilai t hitung sebesar $2,559 >$ dari t tabel sebesar $2,005$ dengan nilai signifikansi $(0,578) > 0,05$; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial yang didasarkan pada hasil pengujian nilai t hitung sebesar $2,823 >$ dari nilai t tabel sebesar $2,005$ dengan nilai signifikansi $(0,007) < 0,05$; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial yang didasarkan pada hasil pengujian nilai t hitung sebesar $4,080 >$ dari nilai t tabel sebesar $2,005$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kepemimpinan, motivasi, dan

lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada hasil pengujian nilai F_{hitung} sebesar 57,601 > dari nilai F_{tabel} sebesar 2,78 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil analisis regresi berganda variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,425 yang berarti mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi dan kepemimpinan yang memiliki nilai koefisien masing-masing sebesar 0,430 dan 0,329. Sedangkan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,752 atau 75,2%, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

- c. **Andari (2016)** dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten*”, Jurnal Sains Manajemen, Volume 2, Nomor 2.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verikatif. Dan metode yang digunakan adalah metode survey dimana penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas koperasi dan

UMKM Provinsi Banten berjumlah 62 orang. Mengingat populasi kurang dari 100 maka digunakan sampel penuh/total sampling sebanyak 62 orang responden.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20.0 Hasil uji F Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga pada penelitian ini variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dan skor koefisien determinasi $R^2 = 0,417$ yang berarti 41,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain.

- d. **Febri Arin Putra, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan (2016)** dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 40, Nomor 2.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil jawaban angket dan data sekunder melalui dokumen-dokumen. Analisis data yang

digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji simultan dan uji parsial dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

e. **Sri Yuniarsih, Leonardo Budi Hasiholan, dan Yulianeu (2016)**

dengan judul penelitian adalah “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum DAMRI Kantor Divisi Regional II Semarang*”. Penelitian untuk Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Damri Kantor Divisi Regional II Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Damri Kantor Divisi Regional II Semarang. Sampel yang digunakan sebanyak 88 responden dengan teknik random sampling khususnya menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan analisis regresi berganda yaitu, $Y = 1,265 + 0,290 X_1 +$

$0,382 X_2 + 0,286 X_3 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel bebas yang digunakan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,680, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 68%. Dari hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- f. **Ahmad Prayudi (2017)** dengan judul penelitian adalah “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*,” Jurnal Manajemen, Volume 3, Nomor 2.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel

Independen, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka

dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,798. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 66,054 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 2,50. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa kontribusi nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 68% sementara 32% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- g. **Aryani Dwi Putri (2018)** dengan judul penelitian adalah “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DPMD DUKCAPIL) Provinsi Kepulauan Riau*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan

Sipil (DPMD DUKCAPIL) Provinsi Kepulauan Riau. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah dengan program SPSS 22. Teknik sampel menggunakan purposive sampling berjumlah 55 responden yang disebar keseluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DPMD DUKCAPIL) Provinsi Kepulauan Riau. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DPMD DUKCAPIL) Provinsi Kepulauan Riau.

- h. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu diantaranya, variabel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2011) yang terdiri dari 4 (empat) indikator penilaian kinerja, yaitu: kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja dan

kerjasamayang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaan selanjutnya yang paling mendasar ialah objek penelitian dan waktu yang berbeda.

C. Kerangka Teoritik

Kerangka teori merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.⁴³ Dalam penelitian ini diuraikan secara detail dan lebih lanjut tentang hubungan antara variabel independen (bebas) yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai (Y).

1. Variabel X_1 dan Y

“Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”.⁴⁴

“Kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.⁴⁵

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 89.

⁴⁴ Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga, 2002, h. 163.

⁴⁵ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 275.

Kepemimpinan dalam arti luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.⁴⁶

Dari beberapa definisi konsep tersebut terlihat bahwa efektivitas kepemimpinan akan sangat tergantung dalam mengarahkan pengikutnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat menggerakkan seluruh bawahannya dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Variabel X₂ dan Y

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.⁴⁷

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.⁴⁸

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.⁴⁹

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawai dapat meningkatkan hubungan yang harmonis, baik hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, antara sesama rekan kerja, maupun antara bawahan.

⁴⁶Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, h. 2.

⁴⁷Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personal*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 183.

⁴⁸S. Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004, h. 134.

⁴⁹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV MandarMaju, 2009, h. 21.

Lingkungan kerja yang demikian merupakan tipe lingkungan kerja non fisik, sementara lingkungan kerja fisik, berupa ketersediaan sarana dan prasarana kantor. Ketersediaan sarana dan prasarana kantor yang memadai di tempat bekerja dapat membawa dampak yang signifikan dan berpengaruh positif bagi motivasi kerja para pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Untuk itu peranan seorang pemimpin dalam mengelola lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik agar dapat tercipta situasi dan suasana yang kondusif sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja dan kemajuan organisasi kedepan.

3. Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

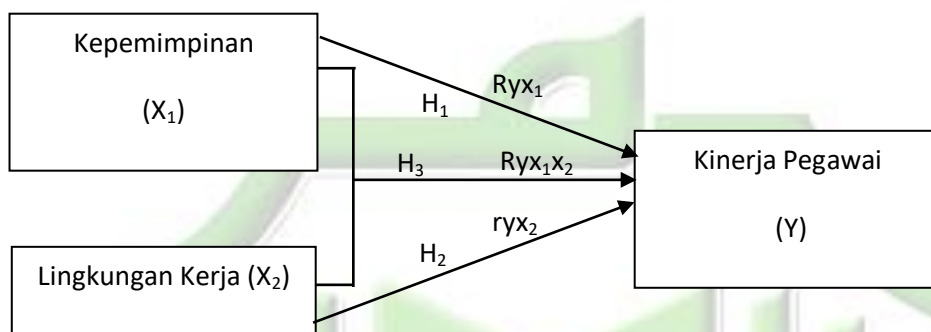
Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, antara lain yang dilakukan oleh Andari (2016)⁵⁰, Febri Arin Putra, dkk. (2016)⁵¹ dan Ahmad Prayudi (2017)⁵² menyimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat menyesuaikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi dan segala tantangan dan hambatan yang ada serta memiliki visi dan misi masa depan yang baik.

⁵⁰Andari, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten”, Jurnal Sains Manajemen, Volume 2, Nomor 2, 2016, h. 16-26.

⁵¹Febri Arin Putra, dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 40, Nomor 2, 2016, h. 80-89.

⁵²Ahmad Prayudi, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”, Jurnal Manajemen, Volume 3, Nomor 2, 2017, h. 20-27.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

hipotesis adalah sebagai “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵³ Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 93.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilaksanakan di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya yang beralamat di Jalan Sumbawa No. 65 Kelurahan Pahandut, Kecamatan Pahandut, Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah. Lokasi penelitian ditentukan supaya lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena sosial yang ingin dikaji sesuai dengan substansi yang diamati. Lokasi penelitian dipilih dengan mempertimbangkan jarak tempat tinggal dengan tempat bekerja, waktu yang tersedia dan dukungan atau kemudahan untuk memperoleh data di lokasi penelitian. Selain itu juga pemilihan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan utama bahwa peneliti merupakan tenaga pengajar di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

Penelitian dengan topik pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya ini rencananya akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, yaitu dari bulan september sampai dengan November 2018. Setiap rancangan penelitian perlu dilengkapi dengan jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga akan mempermudah peneliti dalam pelaksanaan penelitian. Dalam jadwal penelitian berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan dan berapa lama penelitian akan dilakukan¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 481.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian didefinisikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁰⁸ Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan¹⁰⁹. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*¹¹⁰. Definisi *ex post facto* adalah sesudah fakta, yaitu penelitian yang dilakukan setelah suatu kejadian itu terjadi¹¹¹. Penelitian *ex post facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi. Dalam penelitian ini untuk mengkaji dan menelaah hubungan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

¹⁰⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009. h. 2.

¹⁰⁹ *Ibid*, h. 13.

¹¹⁰ *Ibid*, h. 5.

¹¹¹ Widarto, “*Penelitian Ex Post Facto*”, Disampaikan pada Kegiatan Pelatihan Metodologi Pendidikan di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, Tanggal 27-28 Juni 2013, h. 3.

C. Populasi dan Sampel

Definisi populasi sebagai keseluruhan subjek.¹¹² Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹¹³ Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu dan berfungsi sebagai subyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini mengambil keseluruhan populasi pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya yang berjumlah 30 orang, jika sampel populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan.¹¹⁴ Dalam penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka dengan demikian keseluruhan pegawai yang ada di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik ini tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode ini juga dikenal sebagai metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai

¹¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ke-13, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, h. 108.

¹¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 108.

¹¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ke-13, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, h. 140.

sampel¹¹⁵. Metode ini digunakan dengan asumsi karena jumlah populasi yang ada di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya berjumlah 30 pegawai atau populasinya yang relatif sedikit, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel dan Pengembangan Instrumen

1. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.¹¹⁶ Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) jenis variabel penelitian, yaitu:

1) Variabel Kinerja (Y)

Definisi kinerja adalah “prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹¹⁷

Definisi yang tidak jauh berbeda adalah kinerja sebagai “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka

¹¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 122-123.

¹¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 58.

¹¹⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007, h. 9.

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.¹¹⁸

Kinerja karyawan adalah “hasil kerja karyawan dilihat daripada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.¹¹⁹

Kinerja yang merupakan capaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi perlu ditingkatkan untuk keberhasilan organisasi. Adapun yang dijadikan sebagai indikator untuk variabel penilaian kinerja (Y) dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Kualitas yang dihasilkan
- b. Kuantitas yang dihasilkan
- c. Waktu kerja
- d. Kerjasama.

2) Variabel Kepemimpinan (X₁)

“Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”.¹²⁰ “kepemimpinan sebagai ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.¹²¹

¹¹⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009, h. 260.

¹¹⁹ E dy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Prenada Media Group, 2011, h. 172.

¹²⁰ Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga, 2002, h. 163.

¹²¹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 275.

“Kepemimpinan dalam arti luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.¹²²

Kepemimpinan yang baik dapat menggerakkan seluruh elemen organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai indikator untuk variabel kepemimpinan (X_1) adalah :

- a. Ilmu dan seni
- b. Proses
- c. Kemampuan
- d. Tujuan bersama.

3) Lingkungan Kerja (X_2)

Definisi lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.¹²³

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.¹²⁴

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

¹²² Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, h. 2.

¹²³ Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 183.

¹²⁴ Sihombing, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2004, h. 134.

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.¹²⁵

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Indikator untuk variabel lingkungan kerja (X_2): adalah:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Hubungan kerja.

2. Instrumen Penelitian

Berdasarkan definisi operasional variabel penelitian tersebut, kemudian dikembangkan instrumen penelitian. Definisi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati¹²⁶. Dalam penelitian ini kuesioner (angket) digunakan sebagai instrumen pengumpulan data yang utama untuk masalah penelitian yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan, lingkungan dan kinerja pegawai. Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 3 (tiga) instrumen, yaitu:

¹²⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009, h. 21.

¹²⁶ Ibid, h. 199.

- a) Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai.
- b) Instrumen untuk mengukur kepemimpinan.
- c) Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja.

a) Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Definisi kinerja adalah “prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹²⁷. Pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun indikator variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan konsep yang terdiri dari 4 (empat) indikator,¹²⁸ yaitu:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Waktu kerja
- d) Kerjasama.

b) Instrumen Variabel Kepemimpinan (X₁)

¹²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007, h. 9.

¹²⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Prenada Media Group, 2011, h. 179.

Definisi kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”.¹²⁹ Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Ilmu dan seni
- b) Proses
- c) Mempengaruhi
- d) Tujuan organisasi.

c) Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Definisi lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.¹³⁰ Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang diemban seorang pegawai sehingga dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja. Adapun indikator variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan konsep yang terdiri dari 4 (empat) indikator,¹³¹ yaitu:

- a) Pewarnaan
- b) kebersihan
- c) pertukaran udara

¹²⁹ Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga, 2002, h. 163.

¹³⁰ Nitisebito, Alex S., *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 183.

¹³¹ Indri Kustiningsih, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Ketata Usahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP)*, Pelatihan Jardiknas Kabupaten Boyolali, 2007, h. 1-2.

d) hubungan kerja.

a. Kisi-Kisi Instrumen

Supaya penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah untuk dikontrol dan dikoreksi, maka perlu dibuat kisi-kisi instrumen. Selanjutnya untuk menyusun item-item instrumen, maka indikator dari variabel yang akan diteliti dijabarkan menjadi item-item instrumen. Dalam penelitian ini, instrumen yang diperlukan untuk mengungkap hubungan antara variabel penelitian terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu kinerja pegawai (Y), kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Item instrumen variabel kinerja pegawai terdiri dari 20 (duapuluh) butir pertanyaan, kepemimpinan terdiri dari 20 (duapuluh) butir pertanyaan dan demikian juga untuk variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 20 (duapuluh) butir pertanyaan.

Tabel 3.2. Variabel, Indikator dan Item Instrumen

No.	Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Instruen
1.	Kinerja Pegawai	a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu Kerja d. Kerjasama	1, 5, 9, 13, 17 2, 6, 10, 14, 18 3, 7, 11, 15, 19 4, 8, 12, 16, 20
2.	Kepemimpinan	a. Ilmu dan Seni b. Proses c. Kemampuan	1, 5, 9, 13, 17 2, 6, 10, 14, 18 3, 7, 11, 15, 19

		d. Tujuan Organisasi	4, 8, 12, 16, 20
3.	Lingkungan Kerja	a. Pewarnaan	1, 5, 9, 13, 17
		b. Kebersihan	2, 6, 10, 14, 18
		c. Pertukaran Udara	3, 7, 11, 15, 19
		d. Hubungan Kerja	4, 8, 12, 16, 20

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Kuesioner yang merupakan alat ukur dalam penelitian ini perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji instrumen bertujuan untuk mendapatkan petunjuk mengenai mutu penelitian.

a). Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu instrumen sehingga benar-benar dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sugiyono, 2009:172)¹³². Untuk menguji validitas item-item pertanyaan dengan membuat korelasi skor pada item tersebut (yang diuji) dengan skor total item. Nilai butir instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih dari 0,3. Apabila nilai korelasinya kurang dari 0,3, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *korelasi produk momen Pearson* dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Dengan melihat hasil output *Bivariate Pearson*, dimana jika nilainya positif dan lebih besar dari nilai r tabel ($Df = N-2$ dan $\alpha = 5\%$) berarti butir

¹³² Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009. h. 172.

instrument atau pertanyaan dinyatakan valid (Priyatno, 2009:17)¹³³.

Adapun persamaan statistiknya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi antara variabel x dan y;

n = jumlah sampel;

x = skor item; dan

y = skor total.

Untuk mengetahui perbedaan itu signifikan atau tidak, maka nilai r hitung tersebut perlu dibandingkan dengan nilai r tabel. Bila r hitung $\geq$ r tabel (dengan uji 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05), maka pengujian indikator dinyatakan valid, sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05), maka indikator dinyatakan tidak valid. Apabila seluruh butir instrumen dinyatakan valid, maka dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas instrument.

b). Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap

¹³³ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : MediaKom, h. 17.

konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009:25)¹³⁴.

Pada penelitian ini, rumus reliabilitas dengan menggunakan Metode *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen;

k = banyaknya butir pertanyaan;

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir; dan

σ_1^2 = varian total.

Uji signifikansi dilakukan dengan uji 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dikatakan reliabel, jika nilai Alpha > dari r kritis *product moment* atau r tabel atau pada batasan 0,6 (Sekaran, 1992 dalam Priyatno, 2009:26)¹³⁵. Dalam penelitian ini nilai Alpha dapat dilihat dari hasil output SPSS versi 25.0

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi data dalam penelitian ini terdiri dari:

¹³⁴ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : MediaKom, 2009, h. 25.

¹³⁵ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : MediaKom, 2009, h. 26.

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.¹³⁶ Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data apa yang dicari dengan menggunakan *checklist*, seperti: struktur organisasi, laporan tahunan sekolah, kartu inventarisasi barang, jumlah pegawai, jenis kelamin pegawai, usia pegawai, tingkat pendidikan dan lama bekerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya¹³⁷. Kuesioner sebagai instrument penelitian yang terdiri dari serangkain pertanyaan ini disusun berdasarkan variabel penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya yang disebarkan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Peneliti menyebarkan langsung kuesioner tersebut kepada responden untuk dijawab dan diisi oleh responden.

Di dalam pelaksanaan penyebaran kuesioner ini responden hanya diminta untuk memberikan jawaban berupa tanda *check list* (✓) pada jawaban yang dipilih. Setiap item atau jawaban dari masing-masing pernyataan diberikan angka atau nilai pada skala tersebut dari 1 sampai 5 yaitu:

¹³⁶ Suharsimi Arikunto *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ke-13, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, h. 231.

¹³⁷ Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-14. Bandung: Alfabeta. h. 199.

- a. **Sangat Setuju (SS) / Selalu (SL)** diberi skor 5.
- b. **Setuju (S) / Sering (SR)** diberi skor 4.
- c. **Biasa (B) / Jarang (JR)** diberi skor 3.
- d. **Tidak Setuju (TS) / Jarang Sekali (JS)** diberi skor 2; dan
- e. **Sangat Tidak Setuju (STS) / Tidak Pernah (TP)** diberi skor 1.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial, yaitu sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹³⁸ Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang jenis kelamin, usia, pengalaman kerja dan kepangkatan adalah sebagai berikut:

$$p = f / n \times 100 \%$$

Di mana:

p = nilai persentase yang dicari;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori;

n = total data sampel.

¹³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 206.

Tabel 3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	12	40
2.	Perempuan	18	60
	Jumlah	30	100,00

Tabel 3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 30	5	16,7
2.	30 - 40	10	33,3
3.	> 40	15	50
	Jumlah	30	100,00

Tabel 3.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 10	14	46,7
2.	10 - 15	13	43,3
3.	> 15	3	10
	Jumlah	30	100,00

Tabel 3.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan

No.	Kepangkatan	Jumlah	Persentase (%)
-----	-------------	--------	----------------

1.	Golongan IV	1	3,3
2.	Golongan III	9	30
3.	Golongan II	-	-
4.	Golongan I	-	-
5.	Honorer	20	66,7
Jumlah		30	100,00

Tabel 3.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	4	13,3
4.	D3	-	-
5.	S1	24	80
6.	S2	2	6,7
Jumlah		30	100,00

2. Statistik Parametrik

Statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistic, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel¹³⁹. Dalam penelitian ini, statistik ini digunakan untuk menganalisis hipotesis yang diajukan. Sebelum dilakukan uji statistik parametrik, maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan/asumsi, yaitu uji normalitas data. Apabila data yang akan dianalisis telah berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji regresi sehingga terpenuhi asumsi linieritas¹⁴⁰. Analisis regresi yang digunakan

¹³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 208.

¹⁴⁰ *Ibid*, h. 209.

dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan secara linier antara 1 (satu) variabel independen (X) secara parsial dengan variabel dependen (Y)¹⁴¹, yaitu variabel kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

$\hat{Y}$ = Variabel kinerja pegawai;

X₁ & X₂, = Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja;

a = Konstanta (nilai $\hat{Y}$ apabila X₁, X₂ = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan secara linier antara dua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen¹⁴², yaitu variabel kepemimpinan (X₁) dan

¹⁴¹ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: MediaKom, 2009, h. 66.

¹⁴² Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : MediaKom, 2009, h. 73.

lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

$\hat{Y}$ = Variabel kinerja pegawai;

X_1 & X_2 = Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja;

a = Konstanta (nilai $\hat{Y}$ apabila $X_1, X_2 = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

G. Hipotesis Statistika

Uji hipotesis dilakukan dengan uji regresi dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* atau SPSS versi 25.0.

1. Hipotesis 1

Untuk menguji kebenaran **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa “*kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya*”, maka disusun hipotesis statistik sebagai berikut:

a). Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

$H_0 \leq 0$, artinya kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a > 0$, artinya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- b). Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5 \%$.
- c)). Menentukan t hitung dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{Se \ b_i}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel independen ke i ; dan

$Se \ b_i$ = standart error koefisien regresi variabel independen ke i .

- d). Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5 \% : 2 = 2,5 \%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$.

- e). Keputusan

H_o : diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, sehingga H_a ditolak.

H_a : diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, sehingga H_o ditolak.

2. **Hipotesis 2**

Untuk menguji kebenaran **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa “*lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya*”, maka disusun hipotesis statistik sebagai berikut:

- a). Menentukan hipotesis nihil (H_o) dan hipotesis alternatif (H_a).

$H_0 \leq 0$, artinya lingkungan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a > 0$, artinya lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b). Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5 \%$.

c). Menentukan t hitung dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{Se b_i}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel independen ke i ; dan

$Se b_i$ = standart error koefisien regresi variabel independen ke i .

d). Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5 \% : 2 = 2,5 \%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$.

e). Keputusan

H_0 : diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, sehingga H_a ditolak.

H_a : diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, sehingga H_0 ditolak.

3. **Hipotesis 3**

Untuk menguji kebenaran **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa “*kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya*”, maka disusun hipotesis statistik sebagai berikut:

- a). Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

$H_0 \leq 0$, artinya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a > 0$, artinya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- b). Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5 \%$.

- c). Menentukan F hitung dengan rumus :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi;

n = jumlah sampel; dan

k = jumlah variabel independen.

- d). Menentukan F tabel

Tabel distribusi F dicari dengan menggunakan $\alpha = 5 \%$, df_1 (jumlah variabel - 1) dan df_2 ($n - k - 1$).

- e). Keputusan

H_0 : diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, sehingga H_a ditolak.

H_a : diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, sehingga H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat¹⁴³. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sementara nilai (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun persamaan derajat koefisien determinasi (KD) adalah :

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

Dimana:

KD = Nilai koefisien determinasi; dan

r = nilai koefisien korelasi.

¹⁴³ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: MediaKom, 2009, h. 79.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil Responden Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, baik honorer maupun PNS yang ada di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya yang beralamat di Jalan Sumbawa No. 65 Kelurahan Pahandut, Kecamatan Pahandut, Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah yang keseluruhannya berjumlah 30 orang, dengan menggunakan *Sampling Jenuh* yaitu suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Dari 30 responden melalui daftar angket atau kuesioner dapat dibedakan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Golongan dan Tingkat Pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik dari objek penelitian. Karakteristik dari responden penelitian tersebut dapat diuraikan seperti pada bagian berikut ini.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya didominasi oleh pegawai berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (60,0%) dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 12 orang (40,0%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30	5	16.7	16.7	16.7
	30 - 40	10	33.3	33.3	50.0
	> 40	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa dari 30 responden, yang terbesar adalah responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 15 orang (50,00%), kemudian disusul oleh responden dengan usia antara 30-40 tahun sebanyak 10 orang (33,3%) dan terakhir adalah usia kurang dari 30 tahun sebanyak 5 orang (16,7%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang masa kerja dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10	13	43.3	43.3	43.3
	10 - 15	6	20.0	20.0	63.3
	> 15	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa dari 30 responden, yang terbesar adalah responden dengan masa kerja < 10 tahun, yaitu sebanyak 13 orang (43,3%) kemudian disusul oleh responden dengan masa kerja > 15 tahun sebanyak 11 orang (36,7%) dan yang terkecil adalah responden dengan masa kerja antara 10 – 15 tahun sebanyak 6 orang (20,0%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang golongan dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Honorer	20	66.7	66.7	66.7
	Golongan I	0	0.0	0.0	0.0
	Golongan II	0	0.0	0.0	0.0
	Golongan III	9	30.0	30.0	96.7
	Golongan IV	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa berdasarkan golongan dari 30 responden, yang terbesar adalah responden dengan dengan status honorer sebanyak 20 orang (66,7%), kemudian Golongan III sebanyak 9 orang (30,0%) dan Golongan IV sebanyak 1 orang (3,3%) dan tidak ada seorangpun responden dengan Golongan I dan Golongan II (0,0%).

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenjang pendidikan dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	0	0.0	0.0	0.0
	SMP	0	0.0	0.0	0.0
	SMA	4	13.3	13.3	13.3
	S1	24	80.0	80.0	93.3
	S2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas yang menunjukkan tingkat pendidikan terakhir responden, diketahui bahwa dari 30 responden, yang terbesar adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang (80,0%), kemudian SMA sebanyak 4 orang (13.3%), berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (6,7%), dan tidak ada seorangpun responden dengan tingkat pendidikan SD dan SMP (0,0%).



B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Analisis Uji Validitas

1) Hasil Analisis Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.6. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Butir1	89.50	41.569	.453	.950	Valid
Butir2	89.43	39.564	.880	.944	Valid
Butir3	89.50	41.224	.513	.949	Valid
Butir4	89.33	42.161	.497	.949	Valid
Butir5	89.50	40.259	.584	.949	Valid
Butir6	89.70	40.217	.546	.950	Valid
Butir7	89.47	40.533	.659	.947	Valid
Butir8	89.47	38.947	.955	.943	Valid
Butir9	89.57	39.357	.799	.945	Valid
Butir10	89.53	39.499	.793	.945	Valid
Butir11	89.63	41.482	.427	.951	Valid
Butir12	89.33	42.092	.512	.949	Valid
Butir13	89.57	39.357	.694	.947	Valid
Butir14	89.50	39.155	.881	.944	Valid
Butir15	89.43	39.633	.866	.944	Valid
Butir16	89.53	39.292	.718	.946	Valid
Butir17	89.43	39.771	.839	.945	Valid
Butir18	89.33	42.299	.465	.950	Valid
Butir19	89.53	39.085	.867	.944	Valid
Butir20	89.50	40.052	.719	.946	Valid

$R_{hitung} = \text{Corrected Item-Total Correlation seluruhnya} > R_{tabel} = 0,361$, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan **valid**.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa dari 20 butir instrumen variabel kepemimpinan (X_1) yang diajukan kepada responden, seluruhnya

dinyatakan valid. Hasil ini diperoleh dari nilai $R_{hitung} = \text{Corrected Item-Total Correlation}$ yang seluruhnya $> R_{tabel} = 0,361$, sehingga seluruh butir instrumen kepemimpinan (X_1) dinyatakan **valid**.

2) Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.7. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Butir1	88.57	48.875	.488	.960	Valid
Butir2	88.63	48.654	.494	.960	Valid
Butir3	88.53	46.809	.855	.955	Valid
Butir4	88.57	48.875	.488	.960	Valid
Butir5	88.57	45.978	.961	.954	Valid
Butir6	88.83	47.385	.583	.959	Valid
Butir7	88.63	48.585	.504	.960	Valid
Butir8	88.53	46.464	.914	.954	Valid
Butir9	88.60	46.248	.888	.955	Valid
Butir10	88.50	47.086	.847	.955	Valid
Butir11	88.70	49.114	.411	.961	Valid
Butir12	88.57	47.151	.766	.956	Valid
Butir13	88.63	46.309	.858	.955	Valid
Butir14	88.60	46.041	.922	.954	Valid
Butir15	88.53	46.464	.914	.954	Valid
Butir16	88.60	46.248	.888	.955	Valid
Butir17	88.57	47.013	.789	.956	Valid
Butir18	88.63	48.585	.436	.961	Valid
Butir19	88.63	46.309	.858	.955	Valid
Butir20	88.63	47.344	.695	.957	Valid

$R_{hitung} = \text{Corrected Item-Total Correlation}$ seluruhnya $> R_{tabel} = 0,361$, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan **valid**.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa dari 20 butir instrumen variabel lingkungan kerja (X_2) yang diajukan kepada responden, seluruhnya dinyatakan valid. Hasil ini diperoleh dari nilai $R_{hitung} = \text{Corrected Item-Total}$

Correlation yang seluruhnya $> R_{\text{tabel}} = 0,361$, sehingga seluruh butir instrumen lingkungan kerja (X_2) dinyatakan **valid**.

3) Hasil Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Butir1	89.07	50.616	.458	.967	Valid
Butir2	89.10	50.645	.436	.967	Valid
Butir3	89.07	48.133	.868	.962	Valid
Butir4	88.93	50.823	.570	.965	Valid
Butir5	89.07	47.926	.903	.962	Valid
Butir6	89.30	48.976	.555	.967	Valid
Butir7	89.17	49.730	.547	.966	Valid
Butir8	89.10	47.266	.978	.961	Valid
Butir9	89.07	47.926	.903	.962	Valid
Butir10	89.07	47.857	.915	.962	Valid
Butir11	89.23	50.254	.454	.967	Valid
Butir12	89.10	48.369	.797	.963	Valid
Butir13	89.13	47.568	.900	.962	Valid
Butir14	89.13	47.361	.934	.961	Valid
Butir15	89.07	47.926	.903	.962	Valid
Butir16	89.13	47.499	.911	.962	Valid
Butir17	89.07	48.064	.880	.962	Valid
Butir18	89.13	50.120	.431	.968	Valid
Butir19	89.13	47.361	.934	.961	Valid
Butir20	89.13	47.568	.900	.962	Valid

$R_{\text{hitung}} = \text{Corrected Item-Total Correlation}$ seluruhnya $> R_{\text{tabel}} = 0,361$, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan **valid**.

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa dari 20 butir instrumen variabel kinerja pegawai (Y) yang diajukan kepada responden, seluruhnya dinyatakan valid. Hasil ini diperoleh dari nilai $R_{\text{hitung}} = \text{Corrected Item-Total}$

Correlation yang seluruhnya $> R_{\text{tabel}} = 0,361$, sehingga seluruh butir instrumen kinerja pegawai (Y) dinyatakan **valid**.

b. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

1) Hasil Analisis Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.9. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,949	20

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa hasil uji coba seluruh butir instrumen variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Alpha $> 0,600$ sehingga seluruh butir instrumen tersebut dinyatakan **reliabel**.

2) Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,959	20

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa hasil uji coba seluruh butir instrumen variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai Alpha $> 0,600$ sehingga seluruh butir instrumen tersebut dinyatakan **reliabel**.

3) Hasil Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,965	20

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa hasil uji coba seluruh butir instrumen variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Alpha > 0,600 sehingga seluruh butir instrumen tersebut dinyatakan **reliabel**.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis uji coba instrumen penelitian seluruh butir instrumen penelitian adalah valid dan reliabel. Dengan demikian seluruh butir instrumen yang valid dan reliabel tersebut, seluruhnya dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Selanjutnya guna memperoleh keseimbangan dalam jumlah butir instrumen di antara variabel, peneliti mengambil keputusan bahwa butir instrumen yang memiliki tingkat validitas rendah, yaitu yang mendekati r tabel tidak digunakan atau $r_{\text{tabel}} < 0,400$. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Jumlah Butir Instrumen Yang Memenuhi Syarat Validitas dan Reliabilitas

No	Instrumen	Jumlah Butir	Jumlah Butir Valid	Koefisien Reliabilitas
1	Kepemimpinan	20	20	0,949
2	Lingkungan Kerja	20	20	0,959
3	Kinerja Pegawai	20	20	0,965

2. Hasil Uji Asumsi

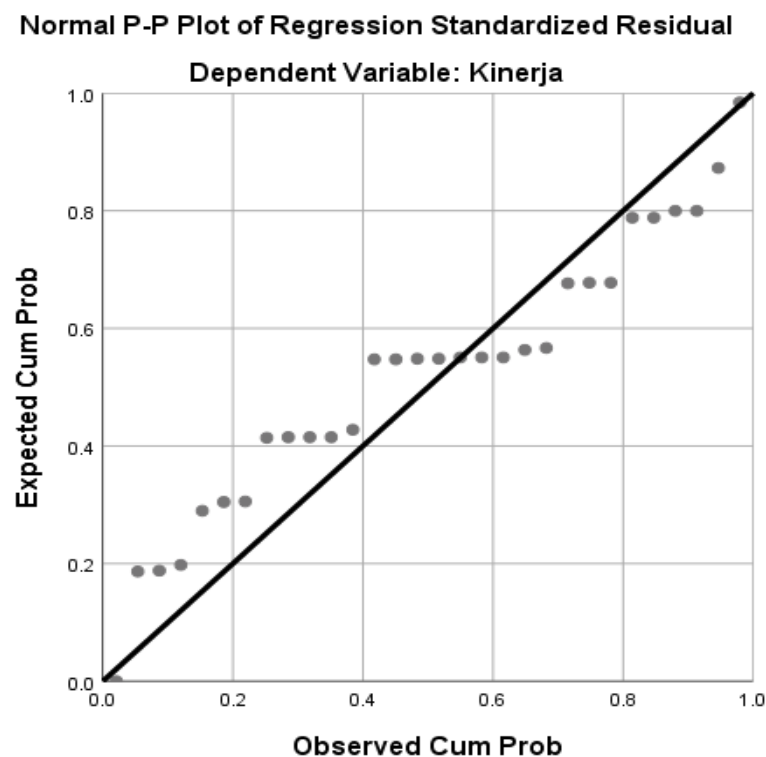
a. Hasil Analisis Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diperoleh dengan memperhatikan grafik *P-P Plot* menggunakan bantuan software SPSS v.25.0 dengan Scatter Plot, yaitu apabila sebaran titik-titik yang ada searah dengan garis diagonal dan berimpit dengan garis diagonal tersebut, maka model yang digunakan telah memenuhi asumsi

normalitas sehingga model regresi layak digunakan. Berikut ini diketahui hasil uji normalitas untuk variabel bebas (independen) yaitu, variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu variabel kinerja pegawai (Y).

1) Hasil Analisis Variabel X_1 Terhadap Y

Hasil uji normalitas data variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan bantuan software SPSS v.25.0 menggunakan Scatter Plots menunjukkan bahwa sebaran titik-titik yang ada searah dengan garis diagonal dan berimpit dengan garis diagonal tersebut, maka model yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi layak digunakan.

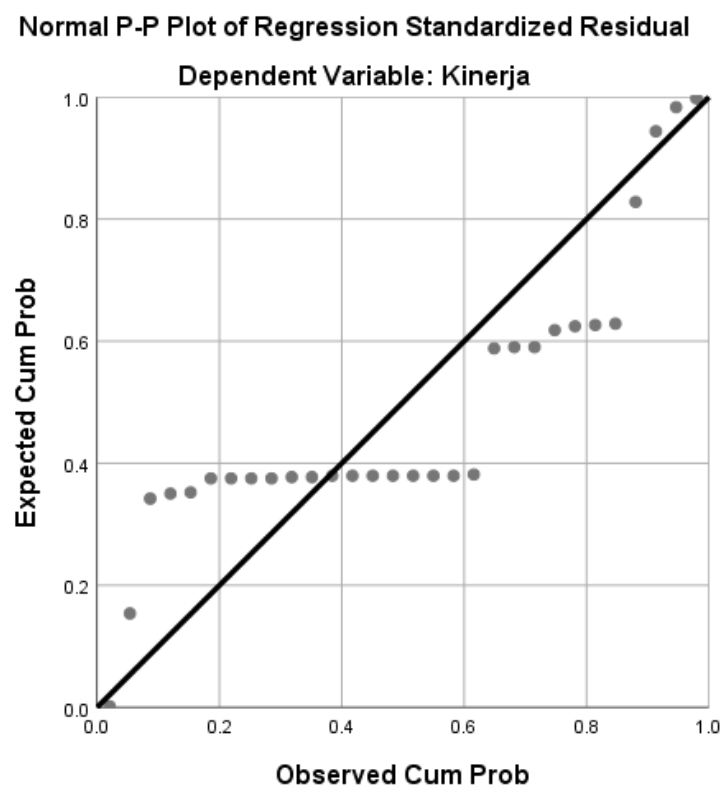


Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Gambar 5.1. Grafik P-P Plot Variabel X_1 terhadap Y

2) Hasil Analisis Variabel X_2 Terhadap Y

Hasil uji normalitas data variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan bantuan software SPSS v.25.0 menggunakan Scatter Plots menunjukkan bahwa sebaran titik-titik yang ada searah dengan garis diagonal dan berimpit dengan garis diagonal tersebut, maka model yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi layak digunakan.



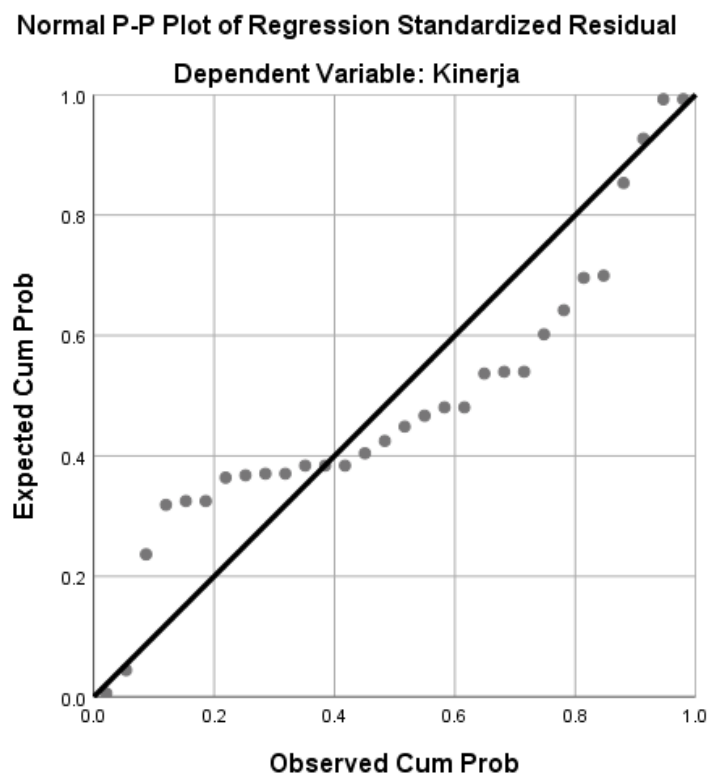
Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Gambar 5.2. Grafik P-P Plot Variabel X_2 terhadap Y

3) Hasil Analisis Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Hasil uji normalitas data variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan bantuan software SPSS v.25.0 menggunakan Scatter Plots menunjukkan bahwa sebaran titik-titik yang ada

searah dengan garis diagonal dan berimpit dengan garis diagonal tersebut, maka model yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi layak digunakan.



Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Gambar 5.3. Grafik P-P Plot Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil Grafik *P-P Plot* pada Gambar 5.3 diatas, yaitu hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), menunjukkan bahwa sebaran titik variabelnya berimpit pada garis diagonal, sehingga model dikatakan berdistribusi normal dan layak digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Perhitungan statistik dalam regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Programe for The Sosial Sciences*) for windows versi 25.0 seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig
Konstanta	-2,091		-0.538	0,595
Kepemimpinan (X ₁)	0,208	0,189	2,180	0,038
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,818	0,807	9,281	0,000
R = 0,981				
R Square (R ²) = 0,962				
Adjusted R Square = 0,959				
F Hitung = 343,328				
Signifikansi F = 0,000				
Tingkat = 5% (0,05)				

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka dapat diketahui hasil koefisien regresi dan konstanta sebagai berikut

$$\alpha = -2,091$$

$$b_1 = 0,208$$

$$b_2 = 0,818$$

Maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = -2,091 + 0,208 X_1 + 0,818 X_2 + e$$

Dimana:

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

$a = -2,091$

Nilai konstanta (α) ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 2,091 (karena koefisien regresi bernilai negatif).

$b_1 = 0,208$

Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,208 menunjukkan jika variabel Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) besarnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,208 satuan dan sebaliknya jika variabel Kepemimpinan (X_1) berkurang sebesar satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,208.

$b_2 = 0,818$

Nilai Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,818 menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) besarnya tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,818 satuan dan sebaliknya jika variabel

Lingkungan Kerja (X_2) berkurang sebesar satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,818.

Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ sehingga diperoleh hasil $Y = -2,091 + 0,208 X_1 + 0,818 X_2 + e$ yang menunjukkan tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu Keemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Artinya, bahwa rata-rata Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,208 untuk setiap peningkatan satu satuan Kepemimpinan (X_1) dan akan meningkat sebesar 0,818 untuk setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja (X_2).

C. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu: kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS v.25.0 diperoleh nilai t hitung melalui Uji t atau *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.14. Hasil *Uji t* Variabel Penelitian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,091	3,886		-0,538	.595
	Kepemimpinan	0,208	0,096	0,189	2,180	0,038
	Lingkungan Kerja	0,818	0,088	0,807	9,281	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultam dilakukan dengan menggunakan Uji F atau ANOVA yang dapat dilihat pada Tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 4.15. Hasil *Uji F* Variabel Penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1499,825	2	749,913	343,328	.000 ^b
	Residual	58,975	27	2,184		
	Total	1588,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

1. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Untuk membuktikan hipotesis statistik 1, dimana $H_0 \beta_{yx_1} \leq 0$, artinya kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan $H_a \beta_{yx_1} > 0$, artinya kepemimpinan (X_1) secara parsial

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh hasil untuk nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 2,180, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,052 yang diperoleh dari $\alpha = 0,025$ dan $df = 27$ dengan uji 2 sisi dan dengan nilai signifikansi hitung adalah 0,000. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) adalah $2,180 > t$ tabel sebesar 2,052 dan dengan nilai signifikansi hitung $0,038 < P$ value sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa “*kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya*” **diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya **diterima**.

2. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Untuk membuktikan hipotesis statistik 2, dimana $H_0 \beta_{yx_2} \leq 0$, artinya lingkungan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan $H_a \beta_{yx_2} > 0$, artinya lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh hasil untuk nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 9,281, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,052 yang diperoleh dari $\alpha = 0,025$ dan $df = 27$ dengan uji 2 sisi dan dengan nilai signifikansi hitung adalah 0,000. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) adalah $9,281 > t$ tabel sebesar 2,052 dan dengan nilai

signifikansi hitung $0,000 < P$ value sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa “*lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya*” **diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya **diterima**.

3. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Untuk membuktikan hipotesis statistik 3, $H_0 \beta_{yx_1x_2} \leq 0$, artinya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan $H_a \beta_{yx_1x_2} > 0$, artinya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh hasil untuk nilai F hitung variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 343,328, sedangkan nilai F tabel adalah sebesar 3,354 yang diperoleh dari $\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ dan $df_2 = 27$ dan dengan nilai signifikansi hitung adalah 0,000. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai F hitung adalah $343,328 > t$ tabel sebesar 3,354 dan dengan nilai signifikansi hitung $0,000 < P$ value sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa “*kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya*” **diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya diterima.

4. Sumbangan Pengaruh Variabel Penelitian

Tabel 4.16. Hasil Uji Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,981 ^a	0,962	0,959	1,478

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Sumbangan pengaruh atau koefisien determinasi (*R Square*) kedua variabel independen yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) seperti terlihat pada Tabel 4.18 adalah 0,959 atau 95,9%; artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 95,9%, sedangkan sisanya sebesar 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh kedua variabel independen, yaitu variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu variabel kinerja pegawai (Y) di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya adalah sangat kuat dan signifikan (95,9%) serta tingkat korelasi yang sangat kuat dengan nilai $R = 0,981$. Artinya kedua variabel bebas mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel terikat.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian terhadap ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, seluruhnya diterima. Berikut akan dibahas hasil pengujian ketiga hipotesis tersebut.

1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya mampu dijelaskan oleh kepemimpinan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 84,1% serta memiliki tingkat hubungan yang dapat dilihat dari nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,917 yang berarti sangat kuat. Keberadaan faktor kepemimpinan yang paling dominan pengaruhnya menurut persepsi pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya yang dijadikan sampel adalah kepala sekolah bekerja selain untuk mencapai tujuan pribadi juga mementingkan untuk tujuan organisasi. Sementara faktor kepemimpinan yang paling rendah menurut persepsi responden di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya adalah kesadaran kepala sekolah akan pentingnya keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini perlu untuk mendapat perhatian dari kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah agar dapat menerapkan kepemimpinan yang efektif dan ideal sesuai dengan karakter pegawai maupun organisasi yang dipimpinnya.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan antara lain oleh Robbins (2002:163); Usman (2008:275); Rivai dan Mulyadi (2012:23); Popa (2012:1); dan Hersey and Blanchard dalam Koech and Namusonge (2012:4) yang pada intinya menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni dalam upaya atau proses mempengaruhi orang lain atau kelompok orang untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki dalam mencapai suatu tujuan. Selain itu juga, penelitian ini mendukung penelitian yang relevan yang telah dilakukan, antara lain oleh Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri (2014), Tri Eva Juniangsih Ritonga (2015), dan Ika Widiastuti (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 81,7% serta memiliki tingkat hubungan yang dapat dilihat dari nilai korelasi (r), yaitu sebesar 0,904 yang berarti sangat tinggi. Keberadaan faktor lingkungan kerja yang paling dominan pengaruhnya sesuai dengan persepsi pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya adalah pewarnaan yang gelap pada ruang kelas dapat membuat suasana belajar menjadi tidak nyaman; dan ventilasi udara yang buruk di ruang kelas dapat mempengaruhi proses kegiatan belajar mengajar disekolah. Sementara faktor lingkungan kerja yang paling rendah pengaruhnya menurut

persepsi responden di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya adalah kondisi pewarnaan yang ada di sekolah saat ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan warna cat yang gelap pada ruang kelas dapat membuat mata mudah lelah. Hal ini perlu untuk mendapat perhatian dari kepala sekolah selaku pimpinan di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya agar dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat mereka bekerja secara optimal, sehingga kinerja pegawai maupun organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan antara lain oleh Nitisemito (2002:183); Sihombing (2004:134); Sedarmayanti (2009:21); Jain and Kaur (2014:1); dan Oludeyi (2015:32) yang pada intinya menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu juga, penelitian ini mendukung penelitian yang relevan yang telah dilakukan, antara lain oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014), Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya dan Muhammad Faisal Riza (2014), dan Syutrika Vergie Rorong (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan

lingkungan kerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 95,9%, sedangkan sisanya sebesar 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Sementara tingkat hubungan dapat dilihat dari nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,981 yang berarti sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

Keberadaan faktor kinerja yang paling dominan pengaruhnya menurut persepsi responden di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya yang dijadikan sampel adalah dalam bekerja responden mendukung perkembangan karier sesama rekan kerja. Sementara faktor kinerja yang paling rendah di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya adalah kesadaran akan waktu kerja disekolah dalam memotivasi bekerja. Hal ini perlu untuk mendapat perhatian dari kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah agar dapat menerapkan aturan disiplin kerja terhadap para pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.

E. Ayat – ayat Al-Qur'an yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

Allah memerintahkan umat Islam (penguasa dan rakyat) untuk selalu berlaku adil dalam setiap permasalahan, ucapan, pekerjaan, dan budi pekerti. Adil adalah asas pemerintahan Islam. Banyak ayat yang berisi perintah Allah kepada kita untuk berlaku adil salah satunya firman Allah QS. An-Nisa ayat 58-59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾
 إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٩﴾
 فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٦٠﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. Al-Nisa` : 58-59)

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan kantor atau sekolah. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Ali Imran : 159)

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At Taubah : 159)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(2,180) > t$ tabel $(2,052)$ dan dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(9,281) > t$ tabel $(2,052)$ dan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan, kepemimpinan dan lingkungan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $(343,328) > F$ tabel $(3,354)$ dan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi yang berkaitan dengan operasional implikasi penelitian kepada pihak terkait sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, kepala sekolah disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya diantaranya dengan rutin mensupervisi kinerja pegawai dalam hal ini guru dan karyawan serta selalu memberikan motivasi inspirasional. Motivasi tersebut dapat direalisasikan dengan menerapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus. Hal tersebut akan memacu kinerja pegawai menjadi semakin meningkat.

2. Faktor lingkungan kerja adalah kondisi pewarnaan yang ada di sekolah saat ini dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan warna cat yang gelap pada ruang kelas dapat membuat mata mudah lelah. Adanya pewarnaan dalam kelas yang dapat membuat suasana belajar menjadi nyaman, kebersihan toilet sekolah yang mempengaruhi kesehatan para penghuninya, dan sistem ventilasi udara dalam kelas yang baik yang dapat mempengaruhi proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.
3. Bagi guru dan karyawan dapat meningkatkan kinerja pada berbagai tahap pembelajaran dan pekerjaan salah satunya dengan cara menjadikan sosok kepala sekolah dengan kepemimpinan yang berkualitas sebagai panutan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Peneladanan sikap kepala sekolah dapat dilakukan dengan cara selalu melakukan diskusi dengan kepala sekolah yang terkait dengan pembelajaran dan pekerjaan, menerima masukan dan kritik yang membangun dari kepala sekolah, dan selalu mematuhi instruksi kepala sekolah demi kemajuan anak didik.

4. Untuk faktor kinerja utama adalah pegawai yang mendukung perkembangan karier sesama rekan kerja.
5. Faktor tersebut diatas dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan dalam mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja pegawai di MIS Miftahul Huda I Palangka Raya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Prayudi, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*”, Jurnal Manajemen, Volume 3, Nomor 2, 2017, h. 20-27.
- Andari, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten*”, Jurnal Sains Manajemen, Volume 2, Nomor 2, 2016, h. 16-26.
- Febri Arin Putra, dkk., “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 40, Nomor 2, 2016, h. 80-89.
- Gomes, Faustino C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Jain, Ruchi and Surinder Kaur, “*Impact of Work Environment on Job Satisfaction*”, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, 2014, p. 1-8.
- Koech, Peris M. and G.S. Namusonge, “*The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya*”, International Journal of Business and Commerce, Volume 2, No. 1, 2012, p. 1-10.
- Kustiningsih, I., *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Ketata Usahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Pelatihan Jardiknas Kabupaten Boyolali*, 2007,
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2007, h. .
- Nadiya Lifa Ningrum, dkk., “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 11 Nomor 1, 2014, h. 1-9.
- Nela Pima Rahmawanti, dkk., “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 8, Nomor 2, 2014, h. 1-9.
- Nitisemito, Alex, S, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Oludeyi, Olukunle S., “*A Review of Literature on Work Environment and Work Commitment: Implication for Future Research in Citadels of Learning*”,

Journal of Human Resource Management, Volume 5, Issue 11, 2015, p. 32-41.

Popa, Brindusa Maria, “*The Relationship Between Leadership Effectiveness and Organizational Performance*”, Journal of Defense Resources Management, Volume 3, Issue 1(4), 2012, p. 1-5.

Priyatno, D., *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik: Bagi Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: MediaKom, 2009.

Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

Permendikbud RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru*”, Jurnal Ekonomi Volume 2, Nomor 2, 2014, h. 110-121.

Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2009.

Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern*, Bandung: Mandar Maju, 2009.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Sofyandi, H., *Manajemenen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi V, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Rorong, Syutrika V., “*Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawati di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado*”, Jurnal EMBA, Volume 4, Nomor 1, 2016, h.441-450.

Sutrisno, E., *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Prenada Media Group, 2011.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Cetakan Ke-1, Bandung: Alfabeta, 2009.

Tri Eva Juniangsih Ritonga, “*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wilayah IV Padangsidimpuan (Studi pada Kantor Sub.Dolog Wilayah IV Padangsidimpuan)*”, Jurnal Administrasi Publik, Volume 3, Nomor 1, 2015, h. 79-93.

Usman, Husaini, *Manajemen: Teori Praktik & Riset Pendidikan*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.

Widarto, *Penelitian Ex Post Facto*, “Disampaikan pada Kegiatan Pelatihan Metodologi Pendidikan di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta”, Tanggal 27-28 Juni 2013, h. 3.

Widiastuti, I., “*Pengaruh Keemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung*”, Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 4 Nomor 2, 2017, h. 281-286.

Yudrik Jahja, *Wawasan Kependidikan*, Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Tenaga Kependidikan, 2004.

