

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya yang paling berperan penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Hal ini disebabkan betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tapi apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu, maka suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Mereka adalah individu-individu yang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Di dorong dengan adanya kebutuhan maka timbul perilaku pada diri seseorang yang sebenarnya merupakan wujud dari motivasi mereka.

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Rumusnya kepemimpinan menurut Stoner,

T. Hani Handoko (1984, hlm. 294) mengutip bahwa :

“Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Setiap manajemen membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan. Tanpa hal ini organisasi akan menjadi tidak terarah dan tujuan tidak akan tercapai.

Wahjosumidjo (1995, hal 154) menyatakan :

Fungsi kepemimpinan”....adalah mengajak atau menghibau semua bawahan atau pengikut agar dengan penuh kemauan untuk memberikan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan itu secara maksimal”

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Mengingat sangat pentingnya peranan pemimpin di dalam suatu organisasi, untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi, diperlukan suatu kepemimpinan yang efektif.

Seperti telah kita ketahui bahwa didalam organisasi ada kerjasama antar individu atau bagian agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sedangkan setiap individu memiliki tujuan sendiri – sendiri yang mungkin berlainan atau tidak seiring dengan tujuan bersama. Oleh karena itu organisasi

harus menciptakan dorongan kerja atau motivasi finansial seperti gaji dan motivasi non finansial seperti lingkungan kerja.

Richard M.Steers (1980, hal 112) menyatakan:

Lingkungan Kerja timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dianggap mempengaruhi perilaku kemudian.

Dengan kata lain dapat dipandang sebagai kepribadian dari para anggotanya. Dengan memperhatikan definisi diatas, ada beberapa hal yang perlu digarisbawahi, sehubungan dengan lingkungan kerja:

- a. Bahwa lingkungan kerja tertentu adalah dapat dilihat dari karyawannya, misalnya cara / gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan adalah demokratis, maka karyawan bersikap demokratis.
- b. Lingkungan Kerja yang timbul dalam organisasi, merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka menarik dilakukan penelitian berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA DI YOGYAKARTA “.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau parsial terhadap prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
2. Variabel mana antara kepemimpinan atau lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

1.3. Batasan Masalah

Agar lebih terarah dan tidak terjadi salah penafsiran dalam penelitian ini, maka perlu diberikan batasan-batasan. Adapun batasan-batasan yang perlu diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku karyawannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian ini yang ditekankan adalah kualitas kepemimpinan. Adapun pengertian kualitas kepemimpinan adalah kualitas-kualitas yang membentuk seorang pemimpin adalah karisma, pengetahuan, kepercayaan, integritas, standar, ketegasan, keteguhan, optimisme, prestasi, visi, dan kewibawaan.

2. Lingkungan Kerja merupakan Lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitas kerja, mencakup suasana kerja, hubungan atasan dengan bawahan dan sarana prasarana kerja, seperti kualitas ruang kerja, ventilasi udara dan tempat kerja. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi dua aspek yaitu (1).Lingkungan Kerja Fisik adalah ruangan, penerangan, bunyi ribut (*noise*), keadaan udara, bau-bauan, warna (2).Lingkungan Sosial adalah semangat kerja, kegairahan kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja, serta kebersamaan antar karyawan.
3. Prestasi Kerja merupakan Suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan hubungan kerja.

1.4.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara kepemimpinan atau lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah bahan bacaan dan menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi mereka yang berminat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini setidaknya dapat menjadi bahan pertimbangan di dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka dimaksudkan untuk memberi gambaran atau penjelasan tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Dalam kajian pustaka ini akan dijelaskan dasar-dasar teoritik dan temuan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti dengan tema yang sejenis, sehingga dapat memberikan gambaran untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

Adapun beberapa penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Klaten di Klaten” (Lina Mustikawati, 2001). Variabel Penelitian terdiri dari Kepemimpinan Efektif (X1) indikatornya tingkat susunan tugas, posisi kekuasaan pemimpin, hubungan anggota dengan pemimpin, Motivasi (X2) indikatornya finansial dan non finansial dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) indikatornya kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* artinya bahwa setiap individu atau unit yang diambil dari populasi mempunyai peluang yang sama untuk mewakili populasi dalam pengumpulan data. Pada saat ini jumlah karyawan adalah 331

orang, terdiri dari 280 orang karyawan tetap dan 51 orang karyawan tidak tetap. Hasilnya ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi secara serentak terhadap variabel prestasi kerja yaitu dengan kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi akan mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelayanan Kesehatan, dan Upah/Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Matahari Yogyakarta” (Aan Cahyono, 2001). Variabel independen terdiri dari lingkungan kerja, pelayanan kesehatan dan upah atau gaji, variabel dependen prestasi kerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *proporsional random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan yang sama dari tiap bagian populasi dibagi menjadi beberapa sub populasi dan tiap sub populasi diambil sampel dengan proporsi yang sama. Hasilnya adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja, pelayanan kesehatan dan upah atau gaji dengan prestasi kerja, terdapat pengaruh yang kuat atau keterkaitan (korelasi) antara prestasi kerja dengan lingkungan kerja, pelayanan kesehatan dan upah atau gaji, dari hasil korelasi parsial, pelayanan kesehatan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian “Pengaruh Aspek Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Albasia Bhumiphala Persada di Temanggung” (Lia Hartanti, 2001). Variabel penelitiannya motivasi (X1)

indikatornya fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, lingkungan kerja (X2) indikatornya pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan, prestasi kerja (Y) indikatornya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah populasi pada departemen produksi menyangkut pimpinan dan staf namun tidak seluruh populasi menjadi sampel. Pengambilan sampel menggunakan metode acak. Dalam teknik ini sampel diambil sedemikian rupa secara acak sehingga setiap elemen dari populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dalam penelitian ini. Menurut pendapat Sutrisno Hadi 10% dari jumlah keseluruhan populasi yang ada telah mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah 50 orang atau sekitar 10% dari populasi yang ada. Hasilnya variabel motivasi mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, variabel Lingkungan Kerja mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Albasia Bhumiphala Persada Temanggung.

2.2. Landasan Teori

2.2.1.. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam mempelajari manajemen diketahui bahwa manajemen mempunyai fungsi-fungsi tertentu yang pokok. Menurut G.R Terry fungsi manajemen adalah *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapatlah diketahui definisi dari manajemen sumber daya manusia. Terdapat berbagai macam pendapat tentang pengertian atau definisi tentang manajemen sumber daya manusia atau yang sering disebut juga manajemen personalia, namun mempunyai maksud yang sama.

Menurut Edwin B. Flippo (1989, hal 5) menyatakan :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya agar tercapai tujuan individu, masyarakat dan organisasi.”

Menurut Drs. M. Manullang (1981, hal 14) menyatakan :

“Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara daya guna dan menimbulkan semangat kerja dari para pekerja.”

Dari penjelasan pendapat di atas, dapat ditarik pengertian bahwa arti manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dan ilmu untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mengorganisir dan mendayagunakan sumber daya manusia di dalam pelaksanaannya.

2.2.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Diringkas dari Heidjrachman dan Suad Husnan (1984, hal 4) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Perencanaan

Adalah menentukan lebih dulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan maka manajer personalia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Fungsi ini berarti mengarahkan agar karyawan mau bekerja secara efektif sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Pengawasan

Yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan memproyeksikan apabila terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat. Jadi fungsi pengawasan menyangkut masalah pengetahuan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

5. Pengadaan

Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

6. Pengembangan

Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan lewat latihan (training), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini semakin penting karena berkembangnya teknologi dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

7. Kompensasi

Pemberian imbalan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Intergrasi

Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

9. Pemeliharaan

Mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pada fungsi ini akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan) dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan).

2.2.3. Pengertian Kepemimpinan

Manajemen dan kepemimpinan seringkali dianggap sebagai suatu hal yang sama. Oleh karena itu perlu diadakan pembedaan antara keduanya. Pada

dasarnya kepemimpinan adalah konsep yang luas dari manajemen. Manajemen adalah bentuk kepemimpinan tertentu. Seorang manajer adalah seorang pemimpin, tetapi belum tentu seorang pemimpin adalah seorang manajer.

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Setiap manajemen membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan. Tanpa hal ini organisasi akan menjadi tidak terarah dan tujuan tidak akan tercapai.

Istilah kepemimpinan, sebagai terjemahan dari *leadership* sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Banyak ahli telah berusaha untuk mengupas dan menerangkan tentang kepemimpinan namun hingga saat ini belum ada definisi yang dapat mewakili dan mencakup pengertian serta menerangkan tentang kepemimpinan namun hingga saat ini belum ada definisi yang dapat mewakili dan mencakup pengertian serta menerangkan secara lengkap, tepat dan disetujui bersama. Beberapa definisi dihubungkan dengan posisi pemimpin dalam organisasi, definisi lain dihubungkan dengan kualitas kepribadian pemimpin, dan ada pula yang dihubungkan dengan fungsinya sebagai pemimpin.

Di bawah ini diberikan beberapa definisi kepemimpinan sebagai berikut (Moh.As'ad, 1986, hal 2) :

Menurut H.Koontz and Cyril O'Donnel, 1982 :

1. Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses memepengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.

Menurut Terry, 1954 :

2. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memepengaruhi orang-orang agar supaya bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut F.E Fiedler, 1967 :

3. Kepemimpinan adalah dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok organisasi agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Stogdil, 1977 :

4. Kepemimpinan merupakan suatu proses atau tindakan untuk memepengaruhi aktivitas suatu kelompok organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Stoner (1986, hal 115) ada tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan tersebut. Pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain dengan kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status pemimpin dan

memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan dan manajer tidak relevan.

Kedua, kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa kegiatan anggota kelompok, yang tidak dapat secara serupa mengarahkan kegiatan pemimpin. Namun demikian, anggota kelompok jelas, akan memengaruhi kegiatan itu dalam beberapa cara.

Ketiga, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh. Sebagai contoh, manajer dapat mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas tertentu, tetapi mungkin pengaruhnya atas bawahanlah yang akan menentukan apakah tugas itu dilaksanakan dengan benar atau tidak.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin dalam memimpin anggota kelompok yang dibawahnya dalam usahanya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Jadi dengan demikian kepemimpinan sebagai seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk bekerja bersama guna mencapai tujuan bersama kearah pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3.1. Peranan Kepemimpinan Di dalam Organisasi

Terdapat perbedaan antara fungsi pemimpin dengan fungsi kepemimpinan. Dimana fungsi pemimpin dimaksudkan sebagai tugas atau

tanggung jawab seorang pemimpin terhadap kelompok yang dipimpinnya. Sementara fungsi kepemimpinan dimaksudkan buat apa kepemimpinan itu kegunaannya bagi kelompok.

Peranan kepemimpinan ditekankan kepada sederetan tugas-tugas apa yang perlu dilakuakn oleh setiap pemimpin hubungannya dengan bawahan. Bila dikaitkan dengan pendapat Fiedler, teori kepemimpinan pada hakikatnya merupak jawaban atas pertanyaan yang menyangkut tiga masalah pokok kepemimpinan, yaitu *how one becomes a leader, how leaders behave dan what makes the leader effective*.

Peranan seorang pemimpin, pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan. Ada beberapa teori tentang peranan kepemimpinan. Diantaranya pendapat yang dikemukakan oleh Koontz dan teman-temannya, seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (1995, hal 154):

Fungsi kepemimpinan”...adalah mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan itu secara maksimal”.

Dengan demikian peranan kepemimpinan pada hakikatnya merupakan serangkaian tugas-tugas atau bagaimana posisi seorang pemimpin dalam mempengaruhi atau menggerakkan bawahan. Sehingga dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab bawahan berperilaku mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.3.2. Kekuasaan dan Pengaruh Pemimpin

Kekuasaan (power) merupakan kapasitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain. French dan Raven (1960) telah membedakan sumber kekuasaan menjadi tiga kelompok diringkas dari Moh. Shobaruddin (1989, hal 199):

a. *Legitimate Power*

Legitimate Power merupakan kekuasaan yang diperoleh dari wewenang hukum. Kekuasaan ini meliputi kepatuhan bawahan terhadap peraturan, perintah dan petunjuk yang diberikan oleh pemimpin. *Legitimate Power* biasanya didukung oleh *Coercive Power* dan *Reward Power*.

b. *Coercive Power*

Coercive Power adalah kekuasaan yang didasarkan atas paksaan dan ketakutan bahwa kegagalan mematuhi peraturan atau perintah akan mengakibatkan timbulnya hukuman. Sumber dari *Coercive Power* pemimpin adalah pengendaliannya atas konsekuensi negatif kepada bawahan, seperti: denda, skorsing, atau pemecatan.

c. *Reward Power*

Reward Power adalah kekuasaan yang diperoleh dari pengendalian pemimpin atas konsekuensi-konsekuensi positif terhadap bawahan. Misalnya : kenaikan upah, promosi, lebih banyak tanggung

jawab, penugasan yang menyenangkan, kenaikan status, pengakuan formal, dan anggaran yang lebih besar.

d. *Reference Power*

Reference Power merupakan kekuasaan yang didasarkan atas identifikasi dan ketertarikan, yang meliputi kharisma atau daya tarik pribadi. *Reference Power* sebagian ditentukan oleh kepribadian pemimpin dan kapasitasnya untuk memberi inspirasi kepada bawahan serta memberi harapan dan nilai. Disamping itu ditentukan juga oleh bagaimana memperlakukan pemimpin.

e. *Expert Power*

Expert Power merupakan sumber kekuasaan yang disebabkan karena pemilikan pengetahuan dan keahlian yang luas. Seorang pemimpin dengan *Expert Power* nya dapat mempengaruhi perilaku bawahan secara tidak langsung.

2.2.3.4 Teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan adalah Penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya. Sebelum mencoba menganalisa kedudukan kepemimpinan suatu organisasi, perlu menelusuri perkembangan teori kepemimpinan terlebih dahulu.

a. Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini yang sering disebut juga dengan teori “great man” menyatakan bahwa seorang itu dilahirkan membawa ciri atau sifat (*traits*)

yang diperlukan bagi seorang pemimpin. Pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat, sebab individu yang lahir telah membawa ciri-ciri tertentu. Kepemimpinan adalah suatu fungsi dari kualitas dari suatu individu, bukan dari situasi, teknologi atau dukungan masyarakat. Hal ini mengandung pengertian dasar bahwa penelitian-penelitian kepemimpinan selalu condong menyebut bahwa individu adalah sumber kegiatannya. Keith Davis (1972:100) mengikhtisarkan ada 4 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi yaitu kecerdasan (*intellegence*), kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*social maturity and breadth*), motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi. Teori *trait* dalam kepemimpinan ini lebih bersifat deskriptif tetapi dengan nilai analitis dan prediktif rendah

b. Teori Kepemimpinan “Path Goal” (*Path Goal Theory*)

Teori ini menganalisa pengaruh (dampak) kepemimpinan (terutama perilaku pemimpin) terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan kerja. Teori ini memasukkan empat tipe atau gaya pokok perilaku pemimpin (Robert J House, 1971, hal 321-328) yaitu Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Suportif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Orientasi – Prestasi.

c. Teori Kepemimpinan Situasional (*Contingency Theory*)

Fred Fiedler telah mengajukan sebuah model dasar situasional bagi efektivitas kepemimpinan yang dikenal sebagai *Contingency Model of*

Leadership Effectiveness (Fred Fiedler, 1967, hlm 143-144). Model ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan situasi yang menguntungkan atau menyenangkan. Menurut penelitian Fiedler didalam situasi kerja ada tiga elemen penting yang akan menentukan gaya atau perilaku kepemimpinan yang efektif. Adapun 3 elemen tersebut yang selanjutnya akan dijadikan indikator untuk mengukur tingkat efektivitas kepemimpinan mereka adalah :

1). Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.

Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.

2). Struktur Tugas

Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.

3). Derajat kekuasaan yang dimiliki pemimpin

Sampai seberapa jauh wewenang yang dimiliki, serta sampai seberapa jauh pula wewenang tersebut didukung oleh peraturan dan berbagai ketentuan yang ada dan ataupun oleh pimpinan lain yang lebih tinggi.

Secara sederhana prinsip teori ini menyatakan bahwa keberhasilan suatu kelompok akan bergantung pada kesesuaian antara corak kepemimpinan dengan taraf menguntungkan atau tidak keadaan kelompok bagi pemimpin itu. Atau dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa kapan

atau dimana saja ada hubungan yang baik antara pimpinan dengan anggota kelompok, maka anggota kelompok tersebut akan memberikan dukungan untuk mencapai tujuan. Jadi dapat dikatakan bahwa ciri-ciri dan gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung pula pada situasi. Dalam kepemimpinan unsur-unsur situasi yang pokok adalah :

1. Kepribadian Pemimpin,
2. Hubungan pemimpin dengan yang dipimpin,
3. Keadaan tugas pekerjaan ,
4. Iklim atau suasana kerja.

Dengan demikian agar kepemimpinan menjadi efektif, faktor situasi didalam merencanakan kerja dalam situasi lingkungan kerja perlu turut diperhitungkan.

2.2.3.5. Hubungan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja

Pemimpin berperan sebagai sumber penggerak segala sumber daya manusia dan sumber lain yang ada dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sangat tergantung dari peran kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai suatu proses mengandung arti:

1. Interaksi antara yang melaksanakan kepemimpinan, yaitu pemimpin itu sendiri dan orang lain atau sekelompok orang yang dipimpinnya.
2. Faktor penyebab yang dimiliki seorang pemimpin, sehingga orang atau sekelompok orang yang dipimpinnya melaksanakan seperti yang

dikehendaki organisasi yang memimpin dalam mencapai tujuan organisasi yang ditentukan.

3. Situasi yang memadai dimana proses interaksi terjadi.

Dengan adanya peran sentral kepemimpinan dalam kehidupan organisasi, maka timbul berbagai usaha para ahli untuk meneliti atau mencari sebab-sebab mengapa seorang pemimpin berhasil mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keinginannya didalam mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan. Bahkan karena kelebihan seorang pemimpin sifat-sifat perilaku yang paling sulit sekalipun dapat diubah dan digerakkan menjadi satu rasa kebersamaan dan semangat kerja sama sesuai dengan perilaku organisasi.

2.2.4. Pengertian Lingkungan Kerja

Richard M.Steers (1980, hal 112), memberikan pengertian sebagai berikut: Lingkungan Kerja timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Dengan kata lain dapat dipandang sebagai kepribadian dari para anggotanya.

Untuk itu lingkungan kerja sebenarnya merupakan hal yang dinamis, berubah-ubah dengan demikian harus selalu dievaluasi agar terjadi penyesuaian dengan kebutuhan karyawan, agar tidak terjadi penurunan semangat kerja karyawan. Kenyataan di atas diperkuat oleh Harold. E. Burt yang dikutip oleh Moh. As'ad (1981) ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu (1). Hubungan antar karyawan yang meliputi

hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja, (2). Faktor Individuil yaitu sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin, (3). Faktor-faktor luar yaitu keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (training, up-grading dan sebagainya).

Dari faktor hubungan antar karyawan di atas, dapat kita lihat salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor hubungan antar karyawan yang meliputi: Hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan social di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

Hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan social di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan social kerja yang mesti mendapat perhatian para desainer. Selain itu disebutkan adanya faktor fisik dan kondisi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian dalam mendesain lingkungan kerja seperti yang sudah disinggung di atas yaitu mendesain lingkungan fisik dan lingkungan social.

2.2.4.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan mempunyai cara atau suatu faktor yang diantaranya mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan, beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya :

a. Tehnologi

Penyediaan tehnologi, baik berupa metode, maupun peralatan apakah memadai dalam arti efisien, tepat dan terawat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, diharapkan segala kegiatan menjadi cepat. Variabel pendukungnya adalah :

1. Tehnologi Informasi, dengan adanya informasi yang cepat kemudian diolah dan diambil keputusan untuk menentukan langkah apa saja yang akan ditempuh
2. Tehnologi Industri, meliputi alat-alat atau mesin yang dimiliki untuk memproduksi seberapabesar dan seberapa banyak yang dihasilkan
3. Tehnologi Transportasi, untuk menyampaikan produksi perusahaan ketempat pelanggan atau pemasar sehingga sampai ke tangan konsumen.

b. Persaingan Kerja

Segala kegiatan yang ada pada perusahaan tentunya sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja diantaranya yaitu persaingan kerja yang timbul dimana-mana, disebabkan:

1. Timbul karena dorongan individual, yaitu Persaingan diantara teman sendiri untuk memperoleh kedudukan atau jabatan yang diinginkan sebelumnya.

2. Timbul karena dorongan bersama (organisasi), yaitu untuk memperoleh laba semaksimal mungkin dari produksi yang dihasilkan dengan menguasai pasar sebelumnya.

c. Kondisi atau suasana kerja

Kondisi/suasana kerja yang baik perlu dirancang agar dapat terwujud kenyamanan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Suhu Udara, dengan suhu udara panas atau terlalu dingin akan mengganggu kenyamanan kerja.
2. Ruang Kerja, dengan ruang kerja yang sempit akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, tapi ruang kerja yang luas juga menyebabkan tidak efektif dalam bekerja.
3. Keamanan, rasa aman juga mempengaruhi dari jiwa seseorang, dengan perasaan inilah maka akan merasa betah dan aman dalam bekerja.

2.2.5. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja (*job performance*) atau penampilan kerja yang sukses, sering disamakan dengan istilah-istilah seperti *proficiency* dan produktivitas. Menurut Wexley dan Yukl pengertian *proficiency* mengandung arti luas sebab mencakup sekaligus segi-segi usaha yang dilakukan pekerjaan inisiatif, loyalitas dan moral kerja. Sedangkan pengertian prestasi kerja itu

lebih sempit sifatnya dengan *profisiensi*, yaitu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya.

2.2.5.1 Pengertian Prestasi Kerja

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa apabila ia melakukan pekerjaan adalah penting baginya. Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

Pada umumnya para ahli meninjau prestasi kerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negative prestasi kerja.

Prestasi kerja menurut Poerwadinata dalam buku Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hasil yang dicapai, dilakukan atau telah dikerjakan. Dan menurut T. Hani Handoko (1984, hal170) yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah :

“Proses melalui mana organisasi-organisasi sebagai pengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Supardi (1989, hal 63) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses atau aktivitas untuk mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang (seorang) pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan membandingkan hasil kerja/penampilan/target yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari definisi diatas maka terkandung maksud prestasi kerja yaitu hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai standar kerja atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Apabila seseorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

2.2.5.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja mempunyai lima tujuan diringkas dari Sondang Siagian (1996, hal 227-228):

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan. Imbalan disini tidak hanya berarti upah atau gaji yang merupakan penghasilan tetap tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pemilikan sejumlah saham perusahaan.

Keputusan tentang siapa yang berhak berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan

3. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih cicil, maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan keputusan organisasi.

Sebenarnya masih banyak tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja. Yang perlu ditekankan disini adalah dengan diadakannya pengukuran dan penilaian prestasi kerja maka akan selalu ada kontrol baik dari atasan maupun dari karyawan itu sendiri sejauh mana pelaksanaan kerja yang telah dilakukan, dengan kata lain, dapat menjadi umpan balik pada pimpinan, karyawan serta mereka yang mengurus manajemen personalia untuk memperbaiki prestasi kerja selanjutnya, dan juga dapat digunakan untuk

menetapkan kebijaksanaan perusahaan baik yang berkaitan ke dalam maupun ke luar.

2.2.5.3. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Faktor-faktor penilaian prestasi kerja ini diringkas dari Supardi (1989, hal 69) :

a. **Faktor Kualitas Kerja**

Meliputi akurasi, ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat, ketepatan, dan pemahaman kertas kerja.

b. **Faktor Kuantitas Kerja**

Meliputi keluaran (kuantitas), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain.

c. **Faktor Pengetahuan**

Merupakan kemampuan seorang karyawan ditinjau dari pengetahuan tentang sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, maupun kemampuan teknis atau pekerjaannya.

d. **Faktor Penyesuaian Pekerjaan**

Merupakan faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru serta kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.

e. Faktor Kehandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang atau kehandalan mereka dalam melaksanakan tugas, misalnya kehandalan dalam melaksanakan prosedur dan peraturan kerja, inisiatif disiplin dan lain-lain.

f. Faktor Hubungan Kerja

Penilaian berdasarkan pada sikap karyawan terhadap karyawan lainnya dan terhadap atasannya serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam kerja.

g. Faktor Keselamatan Kerja

Faktor ini menyangkut penilaian bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja.

2.2.5.4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode Penilaian Prestasi Kerja dapat dilakukan dengan berdasar pada:

a. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

1. *Rating Scale*

Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasinya hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaku kerja tersebut.

2. *Weighted Checklist*

Metode ini berisi item-item yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Penilaian dilakukan dengan memberi bobot (nilai) terhadap item-item tersebut.

3. *Critical Incident Method*

Metode ini merupakan penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut sebagai peristiwa kritis yang dicatat selama periode evaluasi.

4. *Field Review Method*

Metode penilaian dengan langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan meninjau pelaksanaan kerja karyawan.

5. Tes dan Observasi kerja

Merupakan metode penilaian yang didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan secara tertulis dan peragaan, sehingga tes yang dilakukan harus valid dan reliabel.

6. Metode Evaluasi Kelompok

Yang termasuk dalam metode ini adalah metode ranking, grading dan *point allocation rating*.

b. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

1. *Self Appraisals*

Merupakan teknik evaluasi yang berguna bila tujuan evaluasi untuk melanjutkan pengembangan diri

2. *Psychological Appraisals*

Teknik penilaian yang terdiri dari wawancara, tes psikologi, diskusi dan *review* evaluasi lainnya untuk menilai potensi karyawan pada waktu yang akan datang.

3. *Management by Objectives*

Inti dari pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan manajer secara bersama menetapkan tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja untuk masa yang akan datang. Dengan menggunakan pencapaian sasaran tersebut, maka penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara bersama.

2.3. Hipotesis

1. Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Bab III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap administratif yang bekerja di dalam Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Pada saat ini jumlah karyawan tetap administratif Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia adalah 77 orang (sumber: Lampiran 1), terdiri dari 7 orang Kepala Bagian dan 70 orang karyawan. Yang menjadi obyek penelitian untuk kuesioner Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah 70 orang karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sedangkan untuk kuesioner Prestasi Kerja diisi oleh 7 orang Kepala Bagian yang terdiri, 1 orang Kabag Perpustakaan, 1 orang Kabag Akademik, 1 orang Kabag Keuangan, 1 orang Kabag Ujian dan Perkuliahan, 1 orang Kabag Rumah Tangga, 1 orang Kabag Umum, 1 orang Kabag SIM.

3.2.2.Sampel

Metode Pengambilan Sampel yang digunakan *random sampling* artinya bahwa setiap individu atau urut yang diambil dari populasi mempunyai peluang yang sama untuk mewakili populasi dalam pengumpulan data.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi yang ada adalah *random sampling* dengan cara diundi.

Dalam hal ini populasi yang dipilih adalah karyawan tetap bagian administratif di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Adapun rumus yang digunakan berdasarkan Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n :Ukuran sampel

N :Ukuran populasi

E : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misalnya 5%.

Dan dengan perhitungan:

$$n = \frac{70}{1 + (70 \times 0,05^2)}$$

$n = 59,57$ dibulatkan menjadi 60

Jadi jumlah sampel yang akan diteliti adalah 60 sampel

3.3.Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas kualitas kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan 1 variabel tergantung prestasi kerja karyawan (Y). Variabel yang digunakan di dalam penelitian ini, semua variabel diukur dengan menggunakan seperangkat indikator.

3.4.Definisi Operasional Penelitian

3.4.1.Kualitas Kepemimpinan (X1)

a.Tingkat Susunan Tugas

1. Kejelasan akan tugas-tugas yang diberikan
2. Ada atau tidak pengarahan khusus yang diberikan
3. Pemimpin selalu bersedia menjelaskan segala informasi yang berkaitan dengan tugas karyawan

4. Pemimpin selalu berdiskusi dengan karyawannya mengenai keputusan yang akan diambil
5. Pemberian memberikan tugas yang menantang bagi karyawannya.

b. Posisi Kekuasaan Pemimpin

1. Tingkat wewenang yang digunakan oleh pemimpin dalam memberikan perintah kepada bawahan.
2. Karyawan dapat menerima perintah-perintah khusus dari pemimpin
3. Pemimpin menggunakan saran karyawan tapi tetap memutuskan kebijakan yang akan diambil
4. Pemimpin selalu memperhatikan dan memepertimbangkan pendapat karyawan

c. Hubungan Anggota dengan Pemimpin

1. Kadar hubungan antara bawahan dengan pimpinan
2. Sejauh mana bawahan memberikan dukungan kepada pimpinannya.
3. Pemimpin dapat berlaku sebagai teman bagi karyawannya
4. Antara karyawan dan pemimpin terdapat komunikasi dua arah
5. Adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

3.4.2. Lingkungan Kerja (X2)

a. Lingkungan Fisik

1. Ruangan atau ruang tempat bekerja
2. Penerangan
3. Bunyi Ribut (*Noise*)
4. Keadaan Udara
5. Bau-bauan
6. Warna

b. Sosial

1. Semangat kerja karyawan
2. Kegairahan kerja karyawan
3. Kepuasan kerja karyawan
4. Hubungan karyawan

3.4.3. Tingkat Prestasi Kerja (Y)

a. Kualitas Kerja

1. Ketelitian kerja
2. Pemeliharaan alat dan kelengkapan kerja
3. Kerapian kerja
4. Kecepatan kerja

b. Kuantitas Kerja

1. Kemampuan menyelesaikan tugas rutin
2. Kemampuan menyelesaikan tugas ekstra (lembur)
3. Prestasi dalam tugas baru

c. Hubungan Kerja

1. Sikap terhadap pegawai lain
2. Sikap terhadap atasan
3. Sikap terhadap peraturan dan kebijaksanaan perusahaan

d. Keandalan Kerja

1. Pegawai selalu mengikuti perintah atasan
2. Pegawai selalu menggunakan peralatan keselamatan atas kesadaran sendiri.
3. Pegawai berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

3.5. Data dan Teknik Pengumpulan data

3.5.1. Data yang diperlukan

Data mengenai:

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Prestasi kerja karyawan

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Kuesioner

Adalah metode atau cara untuk memperoleh data dengan mengajukan daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai alat atau tehnik pengumpul data maka sebelumnya diadakan uji validitas dan uji reliabilitasnya.

1). Uji Validitas

Dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Jika hasil uji menghasilkan derajat yang tinggi maka instrumen pengukuran yang digunakan adalah valid

Rumus Product Moment Pearson (Singambuan dan Efendi, 1995, hal 140)

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

2). Reliabilitas Penelitian

Menurut Sevilla (1988) reliabilitas adalah derajat ketetapan ketelitian, atau keakuratannya yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian dilakukan secara internal yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada, kemudian dilakukan pengujian dan mengkorelasikannya, jika korelasinya positif dan signifikan maka instrumen dinyatakan reliabel.

Rumus Product Moment Pearson (Singambuan dan Efendi, 1995, hal 140)

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

b. Metode Wawancara

Interview atau wawancara langsung yang didasarkan atas pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3.6. Metode Analisis

3.6.1. Analisis Deskriptif

Adalah analisis yang menerangkan atau menjelaskan masing-masing faktor atau variabel penelitian dengan menggunakan analisis statistik deskriptif yaitu berapa nilai rata-rata nilai maksimum dan minimum baik dalam nilai absolut maupun nilai relatif (presentase).

3.6.2. Analisis Verifikatif

3.6.2.1. Regresi Linier Berganda

Metode ini dipergunakan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang nantinya akan menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel tergantung adalah Prestasi Kerja.

$$Y = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Lingkungan Kerja

a_0 = Intercept/konstanta

a_1, a_2 = Koefisien Variabel bebas

Selanjutnya untuk menyederhanakan uraian diatas, digunakan analisa regresi linier berganda dengan tiga variabel.

3.6.2.2. Koefisien Korelasi Berganda

- a. Koefisien Determinasi ini akan menunjukkan tingginya derajat hubungan atau pengaruh atau terhadap variabel-variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dengan variabel tergantung (Prestasi Kerja) yang secara umum dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

b. Uji hipotesis dengan uji statistik “F” rumus :

Setelah diketahui tingkat derajat hubungan atau pengaruh antara atau terhadap variabel-variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dengan variabel tergantung (Prestasi Kerja). Untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan atau pengaruh atau terhadap variabel bebas dengan variabel tergantung maka perlu diadakan uji F . Adapun langkah-langkah pengujian uji F sebagai berikut;

1. Menghitung nilai F atau besarnya F hitung:

$$F_{reg} = \frac{KR_{reg}}{KR_{sim}};$$

$$KR_{reg} = \frac{(r^2 \Sigma y^2)}{K}$$

$$K_{sim} = \frac{(1-r^2) \Sigma y^2}{n-1-K} \quad \text{atau} \quad KR_{sim} = \frac{JK_{sim}}{DK_{sim}}$$

F_{reg} : Harga statistik pengujian garis regresi

KR_{reg} : Kuadrat rerata garis regresi

KR_{sim} : Kuadrat rerata simpangan

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi simpangan

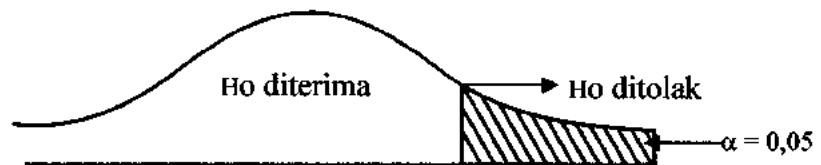
JK_{sim} : Jumlah kuadrat simpangan

2. Menentukan :

- a. Hipotesis nihil (H_0): $R < 0$, yaitu tidak ada hubungan yang meyakinkan antara nilai variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan kerja) dengan variabel tergantung (Prestasi kerja karyawan)

- b. Hipotesis alternatif (H_a): $R > 0$, yaitu ada hubungan yang meyakinkan antara variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan kerja) dengan variabel tergantung (Prestasi kerja karyawan)
3. Menentukan taraf signifikan 0,05 dengan *degrees of freedom for numerator* (pembilang) = $(k-1)$ dan *degrees of freedom for denominator* (penyebut) = $(n-k)$.
 4. Tingkat Signifikansi (F-tabel) Tabel Distribusi F untuk $\alpha = 0,05$ df pembilang $(k-1)$ dan df penyebutnya $(n-k)$. Untuk menentukan nilai kritis.
 5. Kriteria pengujian
 - H_0 diterima jika $F_h < F_{tab}$
 - H_0 ditolak jika $F_h > F_{tab}$

Kurva distribusi F



3.6.2.3. Koefisien Korelasi Parsial

Disamping koefisien korelasi berganda R , kita dapat pula menghitung koefisien korelasi parsial. Dengan koefisien korelasi parsial diharapkan dapat diketahui kuat hubungan atau pengaruh atau terhadap diantara satu

variabel bebas dengan variabel tergantung, dimana variabel bebas lainnya dianggap konstan.

a. Koefisien Korelasi Parsial untuk regresi dengan 2 prediktor

-Korelasi antara X_1 (Kepemimpinan) dengan Y (Prestasi Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja)

$$r_{y_{1.2}} = \frac{ry_1 - (ry_2)}{\sqrt{(1-ry_2^2) - (1-r_{12}^2)}}$$

-Korelasi antara X_2 (Motivasi) dengan Y (Prestasi Kerja) dan X_1 (Kepemimpinan) dianggap konstan.

$$r_{y_{2.1}} = \frac{ry_2 - (ry_1)r_{12}}{\sqrt{(1-ry_1^2) - (1-r_{12}^2)}}$$

Kita perlu menguji apakah harga tersebut signifikan atau tidak pada derajat keyakinan tertentu

b. Uji T (t-test)

Uji T (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain akan diuji hasil dari perhitungan koefisien korelasi parsialnya.

Adapun langkah uji t sebagai berikut:

$$1. t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1-r^2}}$$

r = koefisien korelasi parsial

n = jumlah responden

k = variabel X

2. Menentukan t-tabel

Tingkat signifikansi dan derajat bebas (df) = n-1

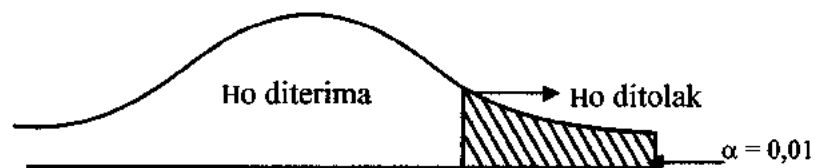
3. $t_h > t_{test}$ maka H_0 ditolak

H_a diterima

4. $t_h < t_{test}$ maka H_0 diterima

H_a ditolak

Kurva distribusi t-test



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang didasarkan atas jawaban yang diberikan oleh responden berdasarkan pertanyaan yang diberikan kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Tujuan analisis ini adalah untuk menguraikan karakteristik dari suatu keadaan secara menyeluruh dan teliti, serta uraian tentang hasil jawaban karyawan mengenai Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan prestasi kerja.

Sumber data diambil dari data primer yang merupakan hasil penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut meliputi pertanyaan – pertanyaan pendahuluan yang menyangkut data diri dari karakteristik responden dan variabel – variabel penelitian yang menyangkut masalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Prestasi kerja. Kuesioner ini telah dianggap pasti dan valid. Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden dari kuisisioner yang valid dan reliabel saja. Sedang jawaban dari kuisisioner yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis.

4.1.1. Analisis Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Responden | Prosentase |
|---------------|-----------|------------|
| Perempuan | 18 | 30 % |
| Laki-laki | 42 | 70 % |
| Total | 60 | 100 % |

Sumber: Lampiran 4 (halaman 17)

Dari tabel 4.1 yang bersumber dari kuesioner yang diisi responden diperoleh data berupa jenis kelamin responden, dimana karyawan laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

Dari seluruh responden yang diperoleh data laki-laki sebanyak 42 orang (70 %) dan karyawan perempuan sebanyak 18 orang (33,3%).

2.Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

| Usia Responden | Responden | Prosentase |
|----------------|-----------|------------|
| < = 30 th | 2 | 3,3 % |
| 31 – 40 th | 25 | 41,7 % |
| 41 – 50 th | 31 | 51,7 % |
| > = 51 th | 2 | 3,3 % |
| Total | 60 | 100 % |

Sumber : Lampiran 4 (halaman 18)

Dari tabel 4.2 yang bersumber dari kuesioner yang diisi responden diperoleh data berupa usia, dimana responden yang berusia < = 30 tahun sebanyak 2 orang (3,3 %), responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 25

orang (41,7 %), responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 31 orang (51,7 %), responden yang berusia \geq 51 tahun sebanyak 2 orang (3,3 %).

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Responden | Prosentase |
|--------------------|-----------|------------|
| SD | 1 | 1,7 % |
| SLTP | 5 | 8,3 % |
| SLTA | 45 | 75 % |
| Diploma | 5 | 8,3 % |
| S 1 | 4 | 6,7 % |
| Total | 60 | 100 % |

Sumber: Lampiran 4 (halaman 19)

Dari tabel 4.3 yang bersumber dari kuesioner yang diisi responden diperoleh data berupa tingkat pendidikan responden. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang (1,7 %), responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 5 orang (8,3 %), responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 45 orang (75 %), responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 5 orang (8,3 %), responden dengan tingkat pendidikan S 1 sebanyak 4 orang (6,7 %).

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4
Lama Kerja Responden

| Lama Kerja | Responden | Prosentase |
|------------|-----------|------------|
| 1 – 5 th | 1 | 1,7 % |
| 6 – 10 th | 12 | 20 % |
| 11 – 15 th | 17 | 28,3 % |
| 16 – 20 th | 11 | 18,3 % |
| 21 – 25 th | 19 | 31,7 % |
| Total | 60 | 100 % |

Sumber: Lampiran 4 (halaman 20)

Dari tabel 4.4 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data berupa lama kerja responden. Responden dengan lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 1 orang (1,7 %), responden dengan lama kerja 6 -10 tahun sebanyak 12 orang (20 %), responden dengan lama kerja 11 – 15 tahun sebanyak 17 orang (28,3 %), responden dengan lama kerja 16-20 tahun sebanyak 11 orang (18,3 %), responden dengan lama kerja 21 – 25 tahun sebanyak 19 orang (31,7 %).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dalam analisis ini akan dideskripsikan masing-masing variabel dalam penelitian ini. Data variabel ini merupakan total skor jawaban dari kuisioner yang valid dalam satu variabel yang diisi oleh responden. Untuk membuat analisis distribusi frekuensi jawaban responden, perhitungan interval kelas didasarkan pada hasil selisih kemungkinan nilai tertinggi dan kemungkinan nilai terendah dibagi dengan jumlah kelas yang diinginkan. Pada analisis ini jumlah kelas yang digunakan adalah 4. Jika dituliskan rumusnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ \text{Interval} &= \frac{4 - 1}{3} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

1. Variabel kualitas Kepemimpinan (X_1)

Di dalam rangka untuk mengukur kualitas Kepemimpinan yang merupakan variabel (X_1) digunakan kriteria penilaian: Sangat Setuju yang berarti kualitas penilaian Sangat Baik, Setuju yang berarti kualitas penilaian Baik, Ragu-ragu yang berarti kualitas penilaian Kurang Baik, Tidak Setuju yang berarti kualitas penilaian Tidak Baik.

Tabel 4.9
Pembagian Kelas Untuk Variabel kualitas Kepemimpinan

| Kategori Jawaban | Bobot |
|------------------|---------------|
| Tidak Baik | 1,00 s/d 1,75 |
| Kurang Baik | 1,75 s/d 2,50 |
| Baik | 2,50 s/d 3,25 |
| Sangat Baik | 3,25 s/d 4,00 |

Sumber : Lampiran 6 (halaman 36)

Dari hasil olah statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS.10, diperoleh hasil seperti Tabel 4.10 berikut

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel kualitas Kepemimpinan

| Kategori Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|------------------|-----------|------------|
| Tidak Baik | 7 | 11,7 % |
| Kurang Baik | 17 | 28,3 % |
| Baik | 28 | 46,7 % |
| Sangat Baik | 8 | 13,3 % |
| Total | 60 | 100 % |

Sumber: Lampiran 6 (halaman 36)

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa tingkat jawaban responden terhadap variabel kualitas Kepemimpinan dengan kategori jawaban tidak baik sebanyak 7 orang (11,7%), responden dengan kategori jawaban kurang baik sebanyak 17 orang (28,3%), responden dengan kategori jawaban baik sebanyak 28 orang (46,7%), responden dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap administratif mempunyai penilaian baik terhadap kualitas kepemimpinan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

2. Variabel kualitas Lingkungan Kerja (X_2)

Di dalam rangka untuk mengukur kualitas Lingkungan Kerja yang merupakan variabel (X_2) digunakan kriteria penilaian: Sangat Setuju yang berarti kualitas penilaian Sangat Baik, Setuju yang berarti kualitas penilaian Baik, Ragu-ragu yang berarti kualitas penilaian Kurang Baik, Tidak Setuju yang berarti kualitas penilaian Tidak Baik.

Tabel 4.11
Pembagian Kelas Untuk Variabel kualitas Lingkungan Kerja

| Kategori Jawaban | Bobot |
|------------------|---------------|
| Tidak Baik | 1,00 s/d 1,75 |
| Kurang Baik | 1,75 s/d 2,50 |
| Baik | 2,50 s/d 3,25 |
| Sangat Baik | 3,25 s/d 4,00 |

Sumber: Lampiran 6 (halaman 37)

Dari hasil olah statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS.10, diperoleh hasil seperti Tabel 4.11 berikut

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

| Kategori Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|------------------|-----------|------------|
| Tidak Baik | 0 | 0 % |
| Kurang Baik | 10 | 16,7 % |
| Baik | 41 | 68,3 % |
| Sangat Baik | 9 | 15 % |
| Total | 60 | 100 % |

Sumber: Lampiran 6 (halaman 37)

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa tingkat jawaban responden terhadap variabel kualitas Lingkungan Kerja dengan kategori jawaban kurang baik sebanyak 10 orang (16,7%), responden dengan kategori jawaban baik

sebanyak 41 orang (68,3%), responden dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 9 orang (15%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap administratif mempunyai penilaian baik terhadap kualitas lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Di dalam rangka untuk mengukur Prestasi kerja yang merupakan variabel (Y) digunakan kriteria penilaian: Sangat Setuju yang berarti kualitas penilaian Sangat Baik, Setuju yang berarti kualitas penilaian Baik, Ragu-ragu yang berarti kualitas penilaian Kurang Baik, Tidak Setuju yang berarti kualitas penilaian Tidak Baik.

Tabel 4.12
Pembagian Kelas Untuk Variabel Prestasi Kerja

| Kategori Jawaban | Bobot |
|------------------|---------------|
| Tidak Baik | 1,00 s/d 1,75 |
| Kurang Baik | 1,75 s/d 2,50 |
| Baik | 2,50 s/d 3,25 |
| Sangat Baik | 3,25 s/d 4,00 |

Sumber: Lampiran 6 (halaman 38)

Dari hasil olah statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS.10, diperoleh hasil seperti Tabel 4.12 berikut

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja

| Kategori Jawaban | Frekuensi | Prosentase |
|------------------|-----------|------------|
| Tidak Baik | 0 | 0 % |
| Kurang Baik | 3 | 5 % |
| Baik | 41 | 68,3 % |
| Sangat Baik | 16 | 26,7 % |
| Total | 60 | 100 % |

Sumber: Lampiran 6 (halaman 38)

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa tingkat jawaban responden terhadap variabel Prestasi Kerja dengan kategori jawaban kurang baik sebanyak 3 orang (5%), responden dengan kategori jawaban baik sebanyak 41 orang (68,3%), responden dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 16 orang (16%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap administratif mempunyai penilaian baik terhadap tingkat prestasi kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

4.2. Analisis Verifikatif

Analisis ini adalah analisis yang menggunakan perhitungan statistik. Analisis yang digunakan yaitu regresi berganda, korelasi berganda, dan korelasi parsial. Untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data seluruh analisis menggunakan bantuan komputer program SPSS 10.

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

1. Uji Validitas Variabel Penelitian

a. Uji Validitas Kepemimpinan

Tabel 4.5
Ringkasan Uji Validitas Kepemimpinan

| No | Butir Kuesioner | Koefisien Korelasi (r_{hitung}) | Sig | r_{tabel} | Keterangan |
|-----|-----------------|-------------------------------------|-------|-------------|------------|
| 1. | K1 | 0,676 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 2. | K2 | 0,737 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 3. | K3 | 0,795 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 4. | K4 | 0,609 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 5. | K5 | 0,602 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 6. | K6 | 0,777 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 7. | K7 | 0,806 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 8. | K8 | 0,475 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 9. | K10 | 0,824 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 10. | K11 | 0,491 | 0,000 | 0,2327 | Valid |

Sumber: Lampiran 3 (halaman 9)

Dari tabel 4.5 diatas, tampak nilai korelasi product moment r sebagian besar $> r_{tabel}$ atau memiliki signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan semua butir soal kuesioner ini adalah valid kecuali butir soal no K8 dengan nilai $r_{hitung} = 0,222$, sig = 0,088 ($p > 5\%$) untuk kuesioner yang tidak valid tidak disertakan dalam perhitungan selanjutnya.

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Ringkasan Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No | Kuesioner | Koefisien Korelasi (r_{hitung}) | Sig | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------|--|-------|-------------|------------|
| 1. | L2 | 0,622 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 2. | L3 | 0,650 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 3. | L4 | 0,842 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 4. | L5 | 0,658 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 5. | L6 | 0,660 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 6. | L7 | 0,672 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 7. | L8 | 0,566 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 8. | L9 | 0,787 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 9. | L10 | 0,512 | 0,000 | 0,2327 | Valid |

Sumber: Lampiran 3 (halaman 11)

Dari tabel 4.6 diatas, tampak nilai korelasi product moment r sebagian besar $> r_{tabel}$ atau memiliki signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan semua butir soal kuesioner ini adalah valid kecuali butir soal no L1 dengan nilai $r_{hitung} = 0,195$, sig = 0,135 ($p > 5\%$) untuk kuesioner yang tidak valid tidak disertakan dalam perhitungan selanjutnya.

c. Uji validitas Prestasi Kerja

Tabel 4.7
Ringkasan Uji Validitas Prestasi Kerja

| No | Kuesioner | Koefisien Korelasi (r_{hitung}) | Sig | r_{tabel} | Keterangan |
|-----|-----------|--|-------|-------------|------------|
| 1. | P1 | 0,688 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 2. | P2 | 0,563 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 3. | P3 | 0,804 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 4. | P4 | 0,586 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 5. | P5 | 0,602 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 6. | P6 | 0,491 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 7. | P7 | 0,619 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 8. | P8 | 0,531 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 9. | P9 | 0,468 | 0,000 | 0,2327 | Valid |
| 10. | P10 | 0,635 | 0,000 | 0,2327 | Valid |

Sumber: Lampiran 3 (halaman 13)

Dari tabel 4.7 diatas, tampak nilai korelasi product moment r sebagian besar $> r_{tabel}$ atau memiliki signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner ini adalah valid.

2). Reliabilitas Penelitian

Menurut Sevilla (1988) reliabilitas adalah derajat ketetapan ketelitian, atau keakuratannya yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian dilakukan secara internal yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada, kemudian dilakukan pengujian dan mengkorelasikannya, jika korelasinya positif dan signifikan maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8
Ringkasan Uji Reliabilitas

| No | Kuesioner | Koefisien Reliabilitas Alpha | Keterangan |
|----|------------------|------------------------------|--------------|
| 1. | Kepemimpinan | 0,8551 | Sangat andal |
| 2. | Lingkungan Kerja | 0,8276 | Sangat andal |
| 3. | Prestasi Kerja | 0,8199 | Sangat andal |

Sumber: Lampiran 3 (halaman 14-16)

4.2.2. Analisis Regresi Ganda

Bentuk umum persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Variabel Prestasi Kerja

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

e = Residu/sisa regresi (variabel diluar X₁ & X₂ yang mempengaruhi Y)

Hasil analisis secara lengkap terlihat pada lampiran 7 (halaman 40) dan ringkasnya ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda

| | | | | | |
|--|-----------------------|------------|-------------|-------|-------|
| Variabel Tergantung/Dependent | (Y) = Prestasi Kerja | | | | |
| Variabel Bebas/independent (X) : | X1 = Kepemimpinan | | | | |
| | X2 = Lingkungan Kerja | | | | |
| Koefisien Korelasi Ganda (R) | = 0,660 | | | | |
| Koefisien Determinasi (R square) | = 0,435 | | | | |
| Koefisien Determinasi yang disesuaikan | = 0,415 | | | | |
| ANOVA | | | | | |
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 3,345 | 2 | 1,672 | 22,0 | 0,000 |
| Residual | 4,341 | 57 | 0,0762 | | |
| Total | 7,686 | 59 | | | |
| Koefisien Regresi | | | | | |
| Variabel | Koefisien | Std. Error | t | Sig. | |
| (Constant) | 1,507 | 0,255 | 5,901 | 0,000 | |
| Kepemimpinan | 0,216 | 0,072 | 3,024 | 0,004 | |
| Lingkungan Kerja | 0,350 | 0,101 | 3,465 | 0,001 | |

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS.10 Lampiran 7 (halaman 40)

Dari Tabel 4.6 dapat disusun persamaan regresinya.

$$Y = c + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.507 + 0.216X_1 + 0.350X_2 - e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

a. Jika tanpa variable Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Prestasi kerja karyawan FE UII mempunyai nilai 1.507.

- b. Jika variabel kualitas Kepemimpinan naik 1 satuan maka prestasi kerja akan naik 0.216 satuan dengan anggapan variabel lain tetap
- c. Jika variabel kualitas Lingkungan Kerja naik 1 satuan maka prestasi kerja akan naik 0,350 satuan dengan anggapan variabel lain tetap

4.2.3. Analisa Korelasi Berganda

a. Koefisien Determinasi

Analisis ini untuk mengukur tingkat ketepatan prediksi variabel bebas (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Prestasi Kerja. Dari perhitungan komputer dengan SPSS.10 diperoleh koefisien determinasi berganda (R Square) = 0,435

Dari koefisien determinasi = 0,435 ini dapat dikatakan besarnya kontribusi/pengaruh variable bebas kualitas Kepemimpinan dan variable kualitas Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja adalah $0,435 \times 100\% = 43,5\%$. Sedangkan sisanya sebesar $100 - 43,5 = 56,5\%$ perubahan prestasi kerja disebabkan oleh factor-faktor lain atau variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Analisis ini untuk menguji apakah variabel independent (Kepemimpinan & Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen prestasi kerja secara signifikan atau tidak. Dari

perhitungan dengan SPSS.10 Lampiran 7 (halaman 40) diperoleh F hitung sebagai berikut

Tabel 4.14 Hasil Uji F

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F hitung | Sig. | F tabel |
|------------|----------------|----|-------------|----------|-------|---------|
| Regression | 3,345 | 2 | 1,672 | 22,0 | 0,000 | 3,159 |
| Residual | 4,341 | 57 | 0,0762 | | | |
| Total | 7,686 | 59 | | | | |

Sumber : Hasil Perhitungan dengan SPSS.10 Lampiran 7 (halaman 40)

Dari uji F diperoleh F hitung = 22,0 dengan sig =0,000. Sedangkan F tabel pada derajat kebebasan 2;57 pada α 5% diperoleh F tabel sebesar 3,159. Apabila dibandingkan maka $22,0 > 3,159$ atau jika dilihat dari signifikansi (probabilitas kesalahan) nya kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis 2 yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan kualitas kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta”.

4.2.4. Analisis Korelasi Parsial

a. Uji Hipotesis dengan Uji T

Analisis ini untuk mengetahui apakah variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen prestasi kerja. Pada hakekatnya uji ini untuk menguji apakah masing-masing variable independen dan koefien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Dari hasil perhitungan dengan

SPSS.10 lampiran 7 (halaman 40) diperoleh hasil uji T sebagaimana tertera pada tabel berikut

Tabel 4.15 Hasil Uji T

| Variabel | Koefisien regresi | T hitung | Sig. | T Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-------------------|----------|-------|---------|------------|
| Konstanta | 1,507 | 5,901 | 0,000 | | |
| Kepemimpinan | 0,216 | 3,024 | 0,004 | 2,002 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja | 0,350 | 3,465 | 0,001 | 2,002 | Signifikan |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Lampiran 7 (halaman 40)

b. Pengujian Hipotesis Partial dengan Uji T

1. Ha: Variabel kualitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Dari tabel diatas dapat dilihat T hitung variabel Kepemimpinan = 3,024 dengan signifikansi 0,004. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 57 ($n-k-1 \rightarrow 60-2-1$) adalah =2,002. Karena $3,024 > 2,002$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Atau karena Signifikansi/probabilitas =0,004 < 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga dapat disimpulkan “secara parsial variabel kualitas Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia “.

2. Ha: Variabel kualitas Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

T hitung variabel Lingkungan Kerja = 3,465 dengan signifikansi 0,001. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 57 ($n-k-1 \rightarrow 60-2-1$) adalah =2,002. Karena $3,465 > 2,002$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Atau karena Signifikansi/probabilitas =0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga dapat disimpulkan “secara parsial berupa variabel kualitas Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia”.

Pada Uji t, merupakan uji pengaruh masing-masing variable bebas yaitu kualitas kepemimpinan (X_1) dan kualitas lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan tujuan untuk membuktikan bahwa variable bebas yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel kualitas lingkungan kerja.

Tabel 4.16
Perbandingan b, t_{hitung} , t_{tabel} , r^2

| No | Var.Bebas | b | t_{hitung} | t_{tabel} | Keterangan | r^2 |
|----|-----------|-------|--------------|-------------|------------|-------|
| 1. | X1 | 0,216 | 3,024 | 2,002 | Signifikan | 0,372 |
| 2. | X2 | 0,350 | 3,465 | 2,002 | Signifikan | 0,417 |

Sumber: Lampiran 7 (halaman 40)

Dengan melihat besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat dilihat bahwa variabel kualitas kepemimpinan mempunyai r^2 sebesar 0,372 yang berarti variabel kualitas Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap variabel prestasi kerja dan variabel kualitas Lingkungan Kerja (X_2) memiliki r^2 terbesar, yaitu 0,417. Artinya, dari kedua variabel, variabel kualitas Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Dari tabel 4.16 diperoleh data sebagai berikut:

- a. Untuk variabel kualitas kepemimpinan (X_1) diketahui $t_{hitung} (3,024) > t_{tabel} (2,002)$ pada taraf nyata 5 %. Artinya secara parsial variabel kualitas kepemimpinan (X_1) mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan.
- b. Untuk variabel kualitas lingkungan kerja (X_2) diketahui $t_{hitung} (3,465) > t_{tabel} (2,002)$ pada taraf nyata 5 %. Artinya secara parsial variabel kualitas lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan.

4.3. Pembahasan

Pembahasan yang dilakukan dalam rangka untuk memperjelas hasil analisis yang dilakukan, dengan adanya pembahasan tersebut diharapkan akan lebih mudah memberikan pemahamannya. Pembahasan yang dilakukan

meliputi : pembahasan analisis deskriptif, analisis verifikatif baik berupa analisis korelasi berganda maupun analisis korelasi parsial. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif, bertujuan untuk menguraikan karakteristik dari suatu keadaan secara menyeluruh dan teliti, serta uraian tentang hasil jawaban karyawan mengenai Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Prestasi kerja.
2. Karakteristik Responden terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, masa kerja responden, tingkat pendidikan responden.
3. Dalam analisis variabel bebas kualitas kepemimpinan, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap administratif mempunyai penilaian baik terhadap kualitas kepemimpinan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Dalam analisis variabel bebas kualitas lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap administratif mempunyai penilaian baik terhadap kualitas lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Dalam analisis variabel tergantung prestasi kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap administratif mempunyai penilaian baik terhadap tingkat prestasi kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

6. Dari persamaan regresi ganda dapat dijelaskan:
 - a. Jika tanpa variable Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Prestasi kerja karyawan FE UII mempunyai nilai 1.507.
 - b. Jika variabel kualitas Kepemimpinan naik 1 satuan maka prestasi kerja akan naik 0.216 satuan dengan anggapan variabel lain tetap
 - c. Jika variabel kualitas Lingkungan Kerja naik 1 satuan maka prestasi kerja akan naik 0,350 satuan dengan anggapan variabel lain tetap.
7. Dari analisis korelasi berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,435, ini dapat dikatakan besarnya kontribusi/pengaruh variable bebas kualitas Kepemimpinan dan variabel kualitas Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja adalah $0,435 \times 100\% = 43,5\%$. Sedangkan sisanya sebesar $100 - 43,5 = 56,5\%$ perubahan prestasi kerja disebabkan oleh factor-faktor lain atau variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari uji F diperoleh F hitung = 22,0 dengan sig = 0,000. Sedangkan F tabel pada derajat kebebasan 2;57 pada α 5% diperoleh F tabel sebesar 3,159. Apabila dibandingkan maka $22,0 > 3,159$ atau jika dilihat dari signifikansi (probabilitas kesalahan) nya kurang dari 0,05
8. Dari analisis korelasi parsial diperoleh koefisien determinasi parsial (r^2) variabel kualitas Kepemimpinan sebesar 0,372 dan koefisien determinasi

parsial (r^2) variabel kualitas Lingkungan Kerja sebesar 0,417. Pada Uji T, diperoleh T hitung variabel kualitas Kepemimpinan = 3,024 dengan signifikansi 0,004. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 57 ($n-k-1 \rightarrow 60-2-1$) adalah =2,002. Karena $3,024 > 2,002$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Atau karena Signifikansi/probabilitas =0,004 < 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima). T hitung variabel kualitas Lingkungan Kerja = 3,465 dengan signifikansi 0,001. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 57 ($n-k-1 \rightarrow 60-2-1$) adalah =2,002. Karena $3,465 > 2,002$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Atau karena Signifikansi/probabilitas =0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisa pada Bab IV dapat disampaikan beberapa kesimpulan. Adapun beberapa kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar karyawan tetap administratif mempunyai penilaian baik terhadap kualitas Kepemimpinan, kualitas Lingkungan kerja dan Prestasi kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- 2) Berdasarkan analisis korelasi berganda yaitu koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,435 ini dapat dikatakan besarnya kontribusi/pengaruh variabel bebas kualitas Kepemimpinan dan variabel kualitas Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja adalah $0,435 \times 100\% = 43,5\%$. Sedangkan sisanya sebesar $100 - 43,5 = 66,5\%$ perubahan prestasi kerja disebabkan oleh faktor-faktor lain atau variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Adapun besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $22,0 > 3,159$ dengan tingkat signifikan=0,000 atau jika dilihat dari signifikansi (probabilitas kesalahan) kurang dari 0,05. Berarti ada pengaruh yang signifikan kualitas kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

- 3) Berdasarkan analisa korelasi parsial, dari uji T besarnya $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $3,024 > 2,002$ yang berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- 4) Berdasarkan analisa korelasi parsial, dari uji T besarnya $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $3,465 > 2,002$ yang berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- 5) Dengan melihat besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas, maka dapat dilihat bahwa variabel kualitas kepemimpinan mempunyai r^2 sebesar 0,372 yang berarti variabel kualitas Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap variabel prestasi kerja dan variabel kualitas Lingkungan Kerja (X_2) memiliki r^2 terbesar, yaitu 0,417. Artinya, dari kedua variabel, variabel kualitas Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

5.2. Saran

1. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, apabila dilakukan penelitian serupa dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar, tentunya tetap memperhatikan metode sampling yang tepat.
2. Kalau dimungkinkan sampelnya dapat mewakili berbagai jenis karakteristik responden yang diteliti, misal status pernikahan, golongan dan jabatan.
3. Berdasarkan koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas maka dapat dilihat bahwa variabel kualitas Kepemimpinan (X_1) memiliki r^2 sebesar 0,372 dan variabel kualitas Lingkungan Kerja (X_2) memiliki r^2 terbesar, yaitu 0,417. Artinya, dari kedua variabel, variabel kualitas Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan daripada variabel kualitas kepemimpinan. Sehingga fakultas perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja. Terutama pada peningkatan kualitas kepemimpinan. Peningkatan kualitas kepemimpinan dapat dilakukan dengan meningkatkan interaksi dan hubungan formal maupun informal antara pimpinan dengan para karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.