

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Oleh :

Yeni Marsih

(marsihyeni@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniyah Sekayu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kuesioner, observasi dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinan dan uji hipotesis (uji t) dan uji F.

Hasil pengujian hipotesis uji t (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,379. Hasil pengujian hipotesis (uji t) Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,379 > 1,989$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin dan Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,388. Hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,388 > 1,989$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,036$, maka diperoleh nilai $F_{hitung} 6,036 > F_{tabel} 3,11$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variable ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Latar Belakang

Menurut Bangun (2012: 231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun *non-fisik* (psikis) yang kondusif serta lingkungan secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai baik pada dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sedarmayati (2011: 28), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rivai (2012: 53), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi

terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance*.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin di Pimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok pemerintah di bidang Perdagangan dan Perindustrian sesuai dengan kewenangannya dan tugas lain yang dilimpahkan oleh Bupati.

Hasil pemantauan penulis di lapangan kurangnya perhatian pimpinan dalam membimbing, mengarahkan ataupun memberdayakan para pegawainya untuk lebih bersemangat dalam bekerja serta kurangnya pimpinan dalam memberikan penghargaan (*rewards*) terhadap hasil kerja pegawai dan kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai. Hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal.

Penyebab turunnya kinerja pegawai berikutnya adalah lingkungan kerja, berdasarkan hasil survei peneliti mengenai kondisi lingkungan kerja pegawai, terlihat bahwa lingkungan kerja pada kantor ini belum cukup baik hal ini ditandai dengan banyaknya lampu yang ada ruang kerja pegawai mati atau kurangnya penerangan di ruang kerja, suhu udara pada tiap ruang kerja kurang dingin hal ini disebabkan adanya AC yang rusak sehingga kebanyakan pegawai merasa kurang nyaman bekerja di ruangan dan sering keluar ruangan karena kepanasan dan tata ruang kerja pegawai tidak teratur atau kurang rapi terlihat banyaknya berkas-berkas tidak tersusun rapi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada organisasi dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Dengan adanya fenomena tersebut, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Kajian Pustaka

Pengertian Manajemen

Menurut Griffin (2010: 5), manajemen adalah proses perencanaan / *planning*, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun *goals* yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti dilaksanakan dengan benar dan terorganisasi yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Terry (2011: 11), manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta penggerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM serta sumber daya lain. Adapun fungsi manajemen dapat dibagi menjadi :

a. Perencanaan

Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan.

b. Pengorganisasian

Organizing berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama.

- d. Pengawasan
Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2010: 04), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2011: 04) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2010: 8-9), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013: 19), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Menurut Wursanto dalam Hendri (2012: 3-4), Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia, selanjutnya peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Menurut Sedarmayati (2011: 28), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu :

- a. Penerangan /cahaya
- b. Suhu Udara
- c. Suara bising
- d. Tata Ruang
- e. Hubungan Karyawan

Berdasarkan pendapat Sedarmayati (2011: 28), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah :

- a. Penerangan/cahaya yaitu kebutuhan cahaya yang ada di ruang kerja dan perangan lampu listrik pada saat kondisi cuaca mendung dan malam.
- b. Suhu udara yaitu sirkulasi udara dan kondisi AC pada tiap ruang kerja.
- c. Suara bising yaitu suara yang datang dari dalam maupun diluar kantor.

- d. Tata ruang yaitu kesesuaian jumlah pegawai pada ruang kerja dan kenyamanan pegawai dalam bekerja
- e. Hubungan pegawai yaitu hubungan antara pegawai dengan teman sejawat serta dengan atasan.

Kepemimpinan

Menurut Robbins (2010: 49), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2009: 169), kepemimpinan merupakan kata benda dari pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2012: 53), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik seperti membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing dan kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
- b. Kemampuan yang efektifitas seperti mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas tepat waktu dan hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif seperti pengambilan keputusan secara musyawarah, dapat menyelesaikan masalah secara tepat dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu seperti bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi dan mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang seperti tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok dan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Kinerja Pegawai

Menurut Sofyan (2013: 19), kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja.

Menurut Wibowo (2014: 2), kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif atau negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui *monitoring* dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Adapun ukuran kinerja untuk seorang *plant manager* dapat dinyatakan dalam bentuk berikut :

- a. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
- b. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransikan.
- c. Kepuasan, diukur sebagai output per pekerjaan.
- d. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
- e. Pengawasan biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah bur langsung atau tidak langsung.

Menurut Bangun (2012: 231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan, adapu penjelasan pengukuran tersebut sebagai berikut :

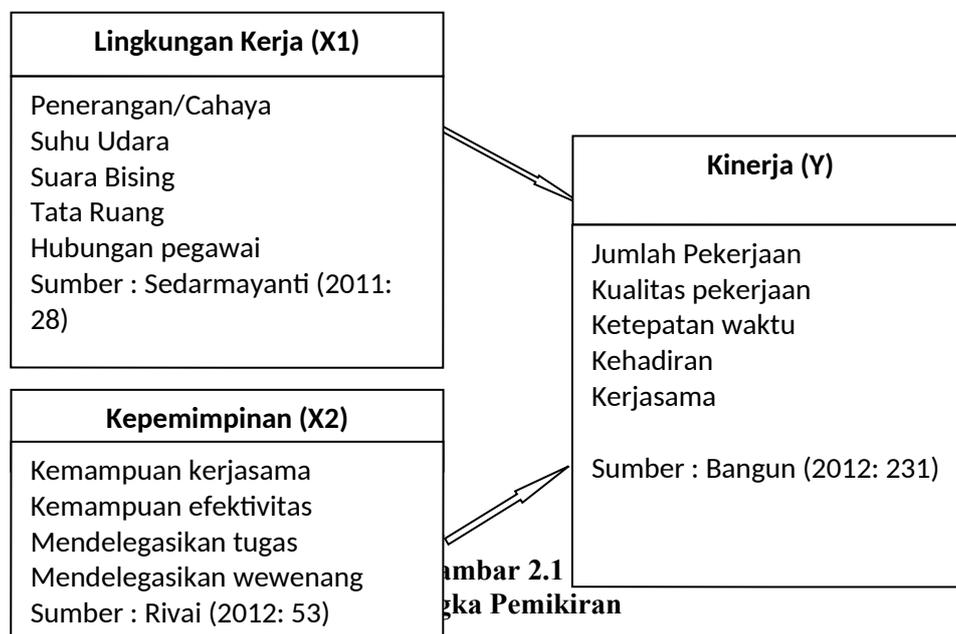
- a. Jumlah Pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwesty Yunia Pratiwi (2011), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)”. Dari hasil penelitian didapatkan Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (secara tidak langsung). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Tri Widodo (2010). Dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)”. Dari hasil penelitian di ketahui bahwa hasil perhitungan uji F ternyata $F_{hitung} > F_{tabel} (0,05 ; 3,56) = 4,16$, oleh karena itu, hasil analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (0,05 ; 3,56)$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, diterima kebenarannya

Kerangka Pemikiran



ambar 2.1
gka Pemikiran

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa sala satu faktor untuk meningkatkan kerja pegawai pada suatu organisasi adalah dengan cara memperbaiki lingkungan kerja disekitar pegawai seperti penerangan di tempat kerja, suhu udara, suara bising, dan hubungan antara pegawai serta kepemimpinan harus bekerja sama, memiliki kemampuan efektivitas, mendelegasikan tugas dan wewenang.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah : Adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin yang berlatam di jalan Merdeka Lingkungan VII Kelurahan Serasan Jaya. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih 5 (lima) bulan.

Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan penelitian harus disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Adapun desain dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausalitas yaitu: desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sunyoto (2013: 63), untuk mendapatkan informasi dan data-data yang diperlukan penulis, maka teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Studi Dokumentasi

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala ukur
Lingkungan Kerja (X ₁)	Menurut Sedarmayati (2011: 28), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi.	a. Penerangan b. Suhu Udara c. Suara Bising d. Tata Ruang e. Hubungan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Likert
Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala ukur
Kepemimpinan (X ₂)	Menurut Rivai (2012: 53), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	a. Kemampuan kerjasama b. Kemampuan efektivitas c. Mendelegasikan tugas d. Mendelegasikan wewenang	1-2 3-4 5-7 9-10	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Bangun (2012: 231), kinerja adalah hasil	a. Jumlah Pekerjaan	1-2	Likert

	pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.	b. Kualitas pekerjaan	3-4	
		c. Ketepatan waktu	5-6	
		d. Kehadiran	7-8	
		e. Kerjasama	9-10	

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 104 pegawai yang terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 74 orang Tenaga Kerja Sukarela (TKS).

Dalam penentuan jumlah sampel dari populasi penulis menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2011: 145). untuk populasi 104 orang dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{104}{1 + 104 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 0,26}$$

$$n = \frac{104}{1,26}$$

$$n = 82,54 \text{ atau } 83$$

Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak) dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan karakteristik. Karakteristik tersebut adalah semua Pegawai Disperindag Kabupaten Musi Banyuasin yang terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKS)

Teknik Pengelolaan Data

Uji Validitas

Menurut Bandur (2013: 199), uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Untuk pengambilan keputusan uji reabilitas bisa menggunakan batasan 0,6, menurut Sekaran dalam Menurut Bandur (2013: 25), reabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Bandur (2013: 31) adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Adapun dasar pengambilan keputusan pada Linearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- Dengan melihat nilai signifikansi :
- Dengan melihat f_{hitung} dan F_{tabel} :

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Adapun dasar pengambilan keputusan pada multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- Melihat nilai tolerance :
- Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) :

Uji Heteroskedastisitas

Adapun dasar pengambilan dalam pengujian heteroskedastisitas dengan metode rank spearman adalah :

- Jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) > dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) < dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2013: 119), persamaan regresi linier berganda adalah :

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X₁ = Variabel independen (lingkungan kerja)

X₂ = Variabel independen (kepemimpinan)

e = *error* / variabel pengganggu.

Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah :

- Jika korelasi 0,0 sampai 0,199 hubungannya sangat rendah.
- Jika korelasi 0,20 sampai 0,399 hubungannya rendah.
- Jika korelasi 0,40 sampai 0,599 hubungannya sedang.
- Jika korelasi 0,60 sampai 0,799 hubungannya kuat.
- Jika korelasi 0,80 sampai 1,000 sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Dasar pengambilan keputusan Menurut Bandur (2013: 279), adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu :

- Apabila signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.
- Apabila signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

H₀ : Variabel bebas yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

H_a : Variabel bebas yaitu ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Adapun dasar pengambilan keputusannya dalam menentukan uji f dapat menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
20-30	29	34,94
31-40	36	43,37
41-50	18	21,69
Total	83	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin sebagian besar masih berusia muda.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	46	55,42
Perempuan	37	44,58
Total	83	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai perempuan yang ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Pendidikan Responden

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	31	37,35
D3	17	20,48
S1	28	33,73
S2	7	8,43
Total	83	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin sebagian besar memiliki pendidikan tinggi.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
A	Penerangan/ cahaya						
1	Saya merasa sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja.	0	0	13	38	32	83
2	Saya merasa penerangan lampu listrik pada saat mendung maupun malam hari sudah memadai.	0	0	9	31	43	83
B	Suhu Udara						
3	Saya merasa sirkulasi udara di	0	0	8	52	23	83

	ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar.						
4	Saya merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) di ruangan tempat bekerja.	0	1	9	36	37	83
C	Suara Bising						
5	Saya merasa terganggu terhadap suara aktivitas masyarakat yang sedang melakukan aktivitas kerja diluar kantor	0	0	7	28	48	83
6	Saya merasa terganggu akibat suara dari dalam ruangan tempat bekerja.	0	0	12	35	36	83
D	Tata Ruang						
7	Tata ruang kerja saya rapih membuat saya nyaman	0	0	13	45	25	83
8	Ruangan kerja saya telah sesuai dengan jumlah orang yang bekerja.	0	0	12	29	42	83
e	Hubungan Pegawai						
9	Hubungan antara sejawat dengan pimpinan berjalan baik.	3	3	9	23	45	83
10	Pimpinan memutuskan sendiri kebijakan tanpa didiskusikan terlebih dahulu dengan Pegawai.	2	2	13	29	37	83

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap lingkungan kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
a	Kemampuan Kerjasama						
1	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses kinerja.	7	17	28	19	12	83
2	Pimpinan selalu memantau tindakan pegawai dalam menyelesaikan tugas pegawai	3	7	23	27	23	83
b	Kamampuan Efektivitas						
3	Pimpinan selalu membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesama pegawai.	8	10	27	25	13	83
4	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.	1	8	27	25	22	83
c	Mendelegasikan Tugas						
5	Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan.	5	14	16	19	29	83
6	Pimpinan selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada	1	7	18	31	26	83

	waktunya						
7	Pimpinan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi.	2	0	13	33	35	83
d	Medelegasikan Wewenang						
8	Pimpinan memperhatikan pentingnya nilai-nilai karyawan dalam mengkomunikasikan tujuan yang dicapai.	2	8	13	33	27	83
9	Pimpinan saya selalu menselaraskan dengan tujuan organisasi dengan bawahannya.	1	0	23	34	25	83
10	Pimpinan saya dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.	5	8	21	31	18	83

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
a	Kuantitas Pekerjaan						
1	Semua pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi dalam bekerja.	0	0	8	35	40	83
2	Semua pegawai pada Disperindag mempunyai pendidikan tinggi	0	0	11	40	32	83
b	Kualitas Pekerjaan						
3	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja	0	0	16	30	37	83
4	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai selalu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi.	0	0	11	40	32	83
c	Ketepatan Waktu						
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.	0	0	10	36	37	83
6	Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu	0	2	12	33	36	83
d	Kehadiran						
7	Pegawai datang ke kantor selalu hadir tepat waktu dari pada pemimpin	3	3	14	32	31	83
8	Pegawai selalu hadir tepat waktu pada saat masuk jam kerja.	1	4	16	23	39	83
e	Kemampuan Kerja Sama						
9	Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya selama ini	2	7	13	23	38	83

	berjalan dengan baik						
10	Hubungan bawahan dengan pimpinan selama ini berjalan dengan baik	2	4	19	28	30	83

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Uji Instrumen Data Pengujian Validitas

No.	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X₁)				
1	Item 1	0,710	0,215	Valid
2	Item 2	0,689	0,215	Valid
3	Item 3	0,683	0,215	Valid
4	Item 4	0,513	0,215	Valid
5	Item 5	0,665	0,215	Valid
6	Item 6	0,805	0,215	Valid
7	Item 7	0,546	0,215	Valid
8	Item 8	0,663	0,215	Valid
9	Item 9	0,600	0,215	Valid
10	Item 10	0,481	0,215	Valid
Kepemimpinan (X₂)				
1	Item 1	0,379	0,215	Valid
2	Item 2	0,435	0,215	Valid
3	Item 3	0,387	0,215	Valid
4	Item 4	0,381	0,215	Valid
5	Item 5	0,342	0,215	Valid
6	Item 6	0,293	0,215	Valid
7	Item 7	0,416	0,215	Valid
8	Item 8	0,249	0,215	Valid
9	Item 9	0,262	0,215	Valid
10	Item 10	0,444	0,215	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
1	Item 1	0,406	0,215	Valid
2	Item 2	0,609	0,215	Valid
3	Item 3	0,484	0,215	Valid
4	Item 4	0,455	0,215	Valid
5	Item 5	0,467	0,215	Valid
6	Item 6	0,423	0,215	Valid
7	Item 7	0,584	0,215	Valid
8	Item 8	0,587	0,215	Valid
9	Item 9	0,539	0,215	Valid
10	Item 10	0,433	0,215	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,753	Reliable
2	Kepemimpinan (X_2)	0,601	Reliable
3	Kinerja pegawai (Y)	0,713	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,91057741
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,055
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,932
Asymp. Sig. (2-tailed)		,351
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan dari hasil output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,351 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai_Y * kepemimpinan_X 2	Between Groups	(Combined)	319,540	19	16,818	,943	,536
		Linearity	100,531	1	100,531	5,636	,021
		Deviation from Linearity	219,008	18	12,167	,682	,815
Within Groups		1123,689	63	17,836			
Total		1443,229	82				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,815) > 0,05, dan dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (0,682), sedangkan nilai F_{tabel} (3,14), karena nilai signifikansi (0,815) > 0,05 dan nilai F_{hitung} (0,682) < F_{tabel} (3,14), berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	lingkungan.kerja_X1	,997	1,003
	kepemimpinan_X2	,997	1,003

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai_Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai tolerance (0,997) > 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (1,003) < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			lingkungan.kerja_ X1	kepemimpinan_ X2	Unstandardized Residual
Spearmann's rho	lingkungan.kerja_ X1	Correlation Coefficient	1,000	-,068	-,060
		Sig. (2-tailed)	.	,542	,589
		N	83	83	83
	kepemimpinan_ X2	Correlation Coefficient	-,068	1,000	,013
		Sig. (2-tailed)	,542	.	,909
		N	83	83	83
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,060	,013	1,000
		Sig. (2-tailed)	,589	,909	.
		N	83	83	83

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil output diatas diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,589, dan variabel kepemimpinan (X₂) sebesar 0,909. Karena nilai kedua variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heterokedastisitas, artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,403	5,630		3,979	,000
	lingkungan.kerja_ X1	,224	,094	,248	2,379	,020
	kepemimpinan_ X2	,273	,114	,249	2,388	,019

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 22,403 + 0,224X_1 + 0,273X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta (a), Jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Kinerja pegawai) sebesar 22,403.
- b. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,224 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,273 yang berarti bahwa jika kepemimpinan baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 ^a	,131	,109	3,959

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan_ X2, lingkungan.kerja_ X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil analisis koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,131 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 13,1%, sedangkan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,403	5,630		3,979	,000
	lingkungan.kerja X1	,224	,094	,248	2,379	,020
	kepemimpinan X2	,273	,114	,249	2,388	,019

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kepemimpinan (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,388 > t_{tabel} 1,989$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,234	2	94,617	6,036	,004 ^b
	Residual	1253,994	80	15,675		
	Total	1443,229	82			

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai Y

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan X2, lingkungan.kerja X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,036$, maka diperoleh nilai $F_{hitung} 6,036 >$ dari $3,11 F_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin

Hasil pengujian hipotesis uji t (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,379. Hasil pengujian hipotesis (uji t) Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,379 > 1,989$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,388. Hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,388 > 1,989$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa

secara parsial kepemimpinan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin

Hasil penelitian dari pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,036$, maka diperoleh nilai $F_{hitung} 6,036 >$ dari $F_{tabel} 3,11$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variable ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain lingkungan kerja dan kepemimpinan masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Agar kita dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Implementasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,036$, maka diperoleh nilai $F_{hitung} 6,036 >$ dari $F_{tabel} 3,11$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variable ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010). Dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)". Dari hasil penelitian diketahui bahwa hasil perhitungan uji F ternyata $F_{hitung} 16,594$ dan $F_{tabel} (0,05 ; 3,56) = 4,16$, oleh karena itu, hasil analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (0,05 ; 3,56)$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, diterima kebenarannya.

Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear berganda dapat diketahui persamaan regresi $22,403 + 0,224X_1 + 0,273X_2$ yang dapat dijelaskan bahwa :
 - 1) Konstanta (a), Jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Kinerja pegawai) sebesar 22,403.
 - 2) Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,224 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja baik dan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja.
 - 3) Koefisien kepemimpinan sebesar 0,273 yang berarti bahwa jika kepemimpinan baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan pegawai dalam bekerja akan merasa nyaman.
- b. Hasil perhitungan nilai variabel kinerja pegawai (r) sebesar 0,362. sedangkan nilai r^2 (r square) sebesar 0,131 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 13,1%, sedangkan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :
 - 1) Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin
 - 2) Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.
 - 3) Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji f, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandur, Agustinus. 2013. *Penelitian Kuantitatif, Desain dan Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta : CV. Budi Utama.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusiain*. Jakarta. Erlangga.
- Dachlan, Usman. 2014. *Structural Equation Modeling*. Semarang : Lentera Ilmu.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Dua. Jakarta : PT Indeks
- Griffin W. Rizki. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. : PT. Gramedia Utama.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen personalia*. Yogyakarta : BFEE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana*. Vol. 9 No. 3. Diunduh dari <http://ced.petra.ac.id/index>. Tanggal 26 September 2018.
- Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Rivai. Veitthzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosada Karya.
- Robbins, Stephen, P. 2010. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja BAPPEDA. *Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering*. Vol. 2 No. 1. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/149701> Tanggal 26 September 2018.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. *Metode dan Instrument Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Terry, George R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku organisasi*. Jakarta. Edisi 1. Cetakan ke 23 : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, Hendry. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal*. Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2019. Di unduh dari <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/213/217> Tanggal 26 September 2018