

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN SATE AYAM**

**H. TUKRI SOBIKUN PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh

VERDINA WAHYU ARININGTYAS

NIM: 210715017

Pembimbing:

RIDHO ROKAMAH, M.S.I.

NIP. 197412111999032002

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2019

## ABSTRAK

**Ariningtyas, Verdina Wahyu. 2019.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Ridho Rokamah, M.Si.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan indicator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreatifitas, dan kerja sama. Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo, terdapat sebagian karyawan yang memiliki kinerja yang kurang optimal, tetapi ada juga dari mereka yang sudah memiliki kinerja baik. Contohnya yaitu kualitas produksi sate yang masih sering berubah-ubah bentuknya belum sesuai prosedur, ketepatan waktu produksi belum maksimal, belum adanya kesadaran inisiatif dari diri karyawan dalam menghambat suatu masalah yang bisa timbul.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Gaya Kepemimpinan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun, (2) Lingkungan Kerja Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun, (3) Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun dan (4) Pengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.

Penelitian ini dirancang menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah populasi 30 responden dan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan *teknik sampling jenuh atau sensus*. Serta menggunakan analisis regresi linier berganda, instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun hasilnya adalah (1) Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,934 < 2,051$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,064 > 0,05$ . (2) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,273 > 2,051$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ . (3) Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,407 > 3,32$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Verdina Wahyu Ariningtyas  
NIM : 210715017  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun  
Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 06 Agustus 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



**Caun Roudhotul Jannah, M.Ag.**

**NIP.197507162005012004**

Menyetujui,

Pembimbing

**Ridho Rokamah, M.S.I**

**NIP.197412111999032002**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO**

**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Verdina Wahyu Ariningtyas  
NIM : 201715017  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam  
H. Tukri Sobikun Ponorogo




Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 02 September 2019

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar  
sarjana dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 09 September 2019



Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.SI. (  )  
2. Penguji 1 : Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I. (  )  
3. Penguji 2 : Ridho Rokamah, M.S.I. (  )

Ponorogo, 09 September 2019

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.**  
NIP. 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

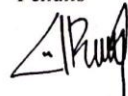
Nama : Verdina Wahyu Ariningtyas  
NIM : 210715017  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 9 September 2019

Penulis



---

Verdina Wahyu Ariningtyas





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

Jl. Pramuka 156 Ponorogo 6347 Telp. (0352) 481277

Website : [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id)

---

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : VERDINA WAHYU ARININGTYAS

NIM : 210715017

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 9 September 2019

  
VERDINA WAHYU ARININGTYAS

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.<sup>1</sup>

Hal yang membedakan praktik manajemen sumber daya manusia yang benar, efektif, dan efisien pada organisasi yang besar dan yang menengah atau kecil, adalah hanya pada skala atau lingkup tugasnya saja, sedangkan prinsip-prinsip dan aktivitas-aktivitas yang perlu dilaksanakan semuanya sama. Seperti banyak kita temui, bahwa pada umumnya perusahaan-perusahaan kecil dan umah tangga sangat kurang memperhatikan bahkan mungkin sangat tidak peduli dengan segala macam prinsip dan aktivitas manajemen sumber daya manusia.

---

<sup>1</sup> H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 4.

Ada beberapa hal yang menjadi penyebab terjadinya masalah tersebut antara lain adalah bahwa mempekerjakan individu pada usaha kecil cenderung melibatkan kekerabatan, pertemanan atau karena keterbatasan anggaran atau kemampuan penyelenggara seleksi karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi hampir-hampir tidak dilakukan secara benar seperti penempatan karyawan lebih mempertimbangkan kepantasan daripada kesesuaian dengan pekerjaannya dan tidak adanya program pengembangan. Kondisi seperti ini akan memberikan andil yang signifikan terhadap eksistensi usaha kecil yang cenderung kurang memiliki daya saing, sehingga bisnisnya mengalami stagnasi bahkan kemunduran.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era globalisasi saat ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>2</sup>

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para

---

<sup>2</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 380.



karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

Bahkan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan pun, pada suatu ketika dapat berada pada posisi penurunan kontribusinya kepada perusahaan. Ketidakefektifan kontribusi manusia sebagai karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri, dan juga dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari organisasi. Faktor internal yang dapat mempengaruhi ketidakefektifan kontribusi atau kinerja yang tidak optimal tersebut adalah cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh adalah lingkungan organisasi, seperti hubungan dan dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, dukungan peralatan kerja, kondisi kerja, dll.<sup>3</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang

---

<sup>3</sup> H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 299.

berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, kepemimpinan seorang pemimpin, fasilitas dalam lingkungan kerja, dan iklim organisasi.<sup>4</sup> Berdasarkan faktor-faktor di atas, peneliti memilih variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan cara memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya.<sup>5</sup>

Keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dapat memberikan pengaruh baik terhadap karyawan, seperti kesan menyenangkan, aman, tentram dan menimbulkan suasana kerja yang hangat. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal.

Peranan tersebut tidak terlepas dari adanya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau

---

<sup>4</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), 15

<sup>5</sup> Umi Farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), 10.

kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan gaya kepemimpinan, sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Seorang pemimpin perusahaan harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan memberikan semangat kerja kepada para karyawan sehingga tercipta motivasi yang akan menimbulkan niat yang maksimal, dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dalam organisasi, sehingga menciptakan gaya kepemimpinan yang diinginkan.

Rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo adalah sebuah usaha yang dimiliki oleh pasangan suami istri dari Bapak Suroto dan Ibu Emi Lestyani yang beralamat di Jln. Lawu Gang I No 43 dengan No telepon (0352) – 482362. Usaha ini hanya memproduksi satu macam produk yaitu Sate ayam. Rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun ini sudah mulai dikelola dan dikembangkan oleh pasangan suami istri ini mulai tahun 2008 dan berdiri sejak tahun 80 an.

Kinerja karyawan adalah apa yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dan dapat dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dan kerjasama. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa belum optimalnya tingkat kinerja karyawan

pada Rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Pada kenyataannya pemimpin atau pemilik masih sering menegur hasil produksi karyawan karena belum sesuai dengan yang diinginkan, yang dimaksudkan tidak sesuai itu adalah bentuk sate yang tidak sama besar dan tusukan sate yang masih belum sempurna karena tusuk sate masih kelihatan dan hal tersebut akan dapat membuat tusuk sate patah saat proses pembakaran sehingga kualitas produk yang dihasilkan karyawan belum sesuai dengan standart yang ditetapkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Dalam rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun pemimpin cenderung pasif hal tersebut berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan salah satu karyawan yang dapat disimpulkan bahwa pemimpin sering tidak mengawasi proses produksi namun selalu melihat hasil produk, apabila yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang diinginkan maka pemimpin akan turun tangan untuk menegur para karyawan. Serta tidak adanya absensi langsung dari pemimpin, absen hanya dilimpahkan kepada salah satu karyawan yang dipercaya dan tidak perlu adanya izin tidak masuk kerja secara langsung yang disampaikan kepada pemimpin atau pemilik usaha.<sup>6</sup> Namun terlepas dari hal tersebut pemimpin memberikan imbalan atau gaji kepada karyawan secara harian, mingguan dan bulanan yang dapat dijadikan motivasi oleh karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan masalah

---

<sup>6</sup> Novia, *Wawancara*, 12 November 2018.

yang ada yaitu gaya kepemimpinan dengan orientasi karyawan (*employee oriented*) dengan indikator yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, pengambilan keputusan, suasana persahabatan.<sup>7</sup>

Lingkungan kerja dikatakan kondusif, aman dan nyaman apabila memiliki indikator yaitu, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara/ventilasi, penerangan, music, keamanan, kebisingan, keramahan dan saling menghargai. Dalam kenyataannya dalam usaha ini penerangan yang ada diruangan produksi masih minim, terbukti dengan hanya adanya satu lampu yang menerangi sedangkan proses produksi sudah dimulai sejak pukul 05.00 yang masih memerlukan penerangan dari lampu. Kebersihan lingkungan kerja rumah makan ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan namun juga para pembeli, sebab dari wawancara dengan salah satu karyawan “karyawan sering ditegur oleh pembeli masalah kebersihan meja makan yang terkadang masih sering lupa dibersihkan dan terkadang hanya dibersihkan seadanya, maksudnya hanya piring-piring kotor diambil namun meja dan sekitarnya tidak dibersihkan”.<sup>8</sup> Selain hal tersebut berdasarkan hasil pengamatan saya saat proses produksi biasanya karyawan akan duduk beralaskan kardus bekas atau karung, kemudian setelah selesai produksi kardus ataupun karung seharusnya diletakkan di ruang penyimpanan namun terkadang karyawan hanya asal mengembalikan dan kadang di sembarang tempat sehingga membuat ruangan tampak berantakan dan membuat pemilik pernah menegur masalah tersebut.

---

<sup>7</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2009), 299.

<sup>8</sup> Bachtiar, *Wawancara*, 07 Januari 2019.

Karyawan yang ada di rumah makan sate ayam ini bisa dikatakan dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian konsumsi dan bagian produksi, sehingga suasana keakraban hanya terjadi di setiap bagian saja, sebab mereka lebih sering berkomunikasi dengan teman yang ada satu bagian dengannya sedangkan dengan yang lain hanya akan berbicara seperlunya. Banyaknya karyawan juga tidak akan menutup kemungkinan dengan perbedaan pendapat namun terkadang juga terjadi pertengkaran kecil atau saling membicarakan karyawan satu dengan yang lainnya sehingga keakraban mungkin hanya terjadi didalam perusahaan belum tentu di luar perusahaan juga.

Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang telah diuraikan permasalahannya di atas, maka akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini di dukung berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik rumah makan sate ayam yaitu Bpk. Suroto. Beliau mengatakan “bahwa membawahi 30 orang karyawan tidak lah mudah, ketika saya memperingatkan kepada karyawan supaya bekerja lebih baik dan teliti mereka hanya mampu menerapkan beberapa hari saja setelah itu semua kembali lagi seperti semula. Sehingga kadang saya itu di tegur oleh para pembeli mengenai kebersihan tempat makan dan pelayanan yang kurang memuaskan seperti sambalnya ketinggalan, atau pelayanannya lama. Namun untuk kualitas saya turun tangan langsung kepada karyawan sehingga sebelum ke tangan konsumen saya memeriksa hasil produksi sate.”<sup>9</sup> Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas dari pelayanan dan

---

<sup>9</sup> Suroto, *Wawancara*, 19 November 2018.

produksi sate belum maksimal, belum ada kreativitas dari diri karyawan untuk menghambat masalah yang akan timbul, ketepatan waktu belum sesuai sebab ada beberapa karyawan yang datang terlambat.

Penelitian ini melibatkan dua faktor tersebut yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.
3. Untuk mengetahui ada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan usaha untuk kedepannya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya agar lebih baik.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti



Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai latihan dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan sewaktu perkuliahan sehingga dapat dijadikan bekal dan masukan dalam mengembangkan potensi diri untuk menjadi seorang wirausaha.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor yang berasal dari internal maupun dari eksternal karyawan.

c. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi untuk memberikan contoh teladan yang baik untuk karyawannya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian skripsi ini akan disusun menjadi tiga bagian utama yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir. Pembahasan dalam penelitian terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian kuantitatif ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan

sistematika penulisan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam pemaparan data.

Bab kedua adalah teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis, yang berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Bab ini dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam menjawab hipotesis.

Bab ketiga adalah metode penelitian, yang meliputi rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

Bab keempat adalah hasil dan pembahasan yang berisi hasil pengujian instrument (Validitas dan Reabilitas), hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Bab kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Bab ini dimaksudkan agar pembaca dan penulis mudah dalam melihat inti dari hasil penelitian.

## BAB II

### TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Gaya Kepemimpinan

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berdasarkan pada kata *leader* yang menurut *The Oxford English Dictionary* (1993) baru digunakan pada awal tahun 1300. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang di pimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.<sup>10</sup> Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kepemimpinan, yaitu:<sup>11</sup>

- 1) Yukl mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus

---

<sup>10</sup> H. Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 82.

<sup>11</sup> Husaini Usman, *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 309-311.

dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama.

- 2) Terry & Rue menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.
- 3) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.<sup>12</sup>
- 4) Stoner mengatakan kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.<sup>13</sup>

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

---

<sup>12</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 15.

<sup>13</sup> T. Hani handoko, *Manajemen*, 294.

b. Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut:<sup>14</sup>

1) Teori Genetis (Keturunan)

Teori ini menyatakan bahwa “Pemimpin itu dilahirkan bakat, bukannya dibuat”. Para penganut teori ini menyetujui pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.

2) Teori Sosial

Teori sosial ini ialah “Pemimpin itu dibuat atau dididik, bukan kodrati”. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3) Teori Ekologis

Teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Moeheriono dalam bukunya, Gaya kepemimpinan dibagi menjadi beberapa macam gaya, yaitu:<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 386-387.

### 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis dapat diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok.

### 2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan.

### 3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang di pimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan member kesempatan untuk berkompromi atau bertanya pada anggota kelompok yang memerlukannya.

Sedangkan dalam buku karangan T. Hani Handoko gaya kepemimpinan diidentifikasi menjadi dua gaya kepemimpinan, yaitu:<sup>16</sup>

1) Gaya dengan orientasi tugas (*task oriented*)

Pemimpin berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

2) Gaya kepemimpinan dengan orientasi karyawan (*employee oriented*)

Pemimpin berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Manajer mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan dari pemimpin, dapat menggunakan indikator sebagai berikut:<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> T. Hani handoko, *Manajemen*, 299.

<sup>17</sup> Ibid.,

### 1) Memotivasi

Pemimpin memberikan bimbingan dan dorongan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

### 2) Pengambilan keputusan

Pimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3) Suasana kerja

Pemimpin mampu membangun suasana kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, komunikasi antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik, dan saling menghormati terhadap atasan maupun sesama anggota kelompok.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.<sup>18</sup>

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat

---

<sup>18</sup> Umi Farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, 10.



bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja.<sup>19</sup>

Berdasarkan pengertian diatas bahwa dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

#### b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu:<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 70.

<sup>20</sup> Pipit Desi Natalia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Babadan," *Skripsi* (Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2018), 24.

## 1) Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi tiga yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai  
(seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum  
(seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan sebagainya)
- c) Lingkungan perantara  
Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Hubungan kerja  
Hubungan kerja merupakan semua keadaan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.
- b) Suasana kerja  
Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam, yaitu:<sup>21</sup>

#### 1) Pewarnaan

Pewarnaan dalam ruangan kerja akan memberikan kesan tersendiri. Apabila warna ruangan cocok dengan pekerjaan yang ada perusahaan tersebut maka dapat memberikan kesan positif dan menyenangkan bagi orang yang ada di dalam ruangan tersebut.

#### 2) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal tersebut juga mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

#### 3) Pertukaran Udara/Ventilasi

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama pada tempat yang menimbulkan asap. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Umi Farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, 11.

<sup>22</sup> Ibid, 12.

#### 4) Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plapon serta dinding, tetapi harus dijaga bahaya sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

#### 5) Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira apabila diperdengarkan menyenangkan. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. <sup>23</sup>

#### 6) Keamanan

Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi karyawan adalah hal yang sangat penting. Keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap pekerja/karyawan untuk memakainya.

---

<sup>23</sup> Ibid, 13.

### 7) Kebisingan

Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Oleh karena itu maka setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan atau meminimalisir kebisingan tersebut.<sup>24</sup>

### 8) Keramahan

Keramahan dalam lingkungan kerja akan menjadikan suasana kerja menyenangkan, bahkan dapat mempererat keakraban antar karyawan maupun dengan atasan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

### 9) Saling menghargai

Perbedaan pendapat sering terjadi dalam sebuah perusahaan, sehingga seharusnya karyawan mengendalikan ego masing-masing dan menghargai keputusan atau pendapat orang lain selagi tidak merugikan dirinya sendiri.

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Menurut *oxford dictionary*, kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sedangkan kinerja

---

<sup>24</sup> Ibid, 15.

menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar, (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>25</sup>

Berbagai faktor dapat berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada dasarnya perlu diminimalisasi atau dihilangkan melalui berbagai upaya agar pelaksanaan strategi organisasi dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Kriteria keberhasilan dari manajemen kinerja dapat dikemukakan sebagai berikut.<sup>26</sup>

- 1) Meningkatnya kinerja karyawan
- 2) Tercapainya tujuan organisasi
- 3) Berkembangnya organisasi
- 4) Meningkatnya daya saing
- 5) Meningkatnya loyalitas pelanggan

---

<sup>25</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 96-97.

<sup>26</sup> H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 328-332.

- 6) Meningkatnya kesejahteraan karyawan
  - 7) Meningkatnya komitmen karyawan
  - 8) Membudayanya penilaian kinerja karyawan
- b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut pendapat Keith Davis faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Sedangkan menurut Henry Simamora, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:<sup>27</sup>

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari: kemampuan, keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

---

<sup>27</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 13-14.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dapat menggunakan 5 aspek berikut:<sup>28</sup>

#### 1) Kuantitas

Sejumlah keluaran (output) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan.

#### 2) Kualitas

Spesifikasi dari barang seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

#### 3) Ketepatan waktu

Sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi target waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

#### 4) Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.

#### 5) Kerja sama

---

<sup>28</sup> H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 313-315.



Perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan ringkasan tentang kajian atau penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini bukan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang sudah ada. Penelitian terdahulu yang digunakan untuk menunjang dan memberikan perbedaan antara penelitian yang sudah ada dengan penelitian ini.

Berikut ini hasil telaah pustaka yang dilakukan penulis sebelumnya yang ada kaitannya dengan variabel yang diteliti antara lain:

| Peneliti (Tahun)         | Judul Penelitian  | Metode Penelitian           |  | Hasil  |
|--------------------------|---|-----------------------------|--|--|
|                          |   | Persamaan                   | Perbedaan  |  |
| Cahyo Adi Nugroho (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY | Variabel: Gaya Kepemimpinan | Variabel: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan<br><br>Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo | Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan (tingkat signifikan 99%) terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY. |

|                                     |   |                             |   |  |
|-------------------------------------|---|-----------------------------|---|--|
| Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta                           | Variabel: Kinerja Karyawan  | Variabel: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja<br><br>Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo | Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta |
| Lilik Khoiriyah (2009)              | Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta                         | Variabel: Lingkungan Kerja  | Variabel: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan<br><br>Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo | Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.                    |
| Rini Rosmiyati                      | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 | Variabel: Gaya Kepemimpinan | Variabel: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan<br><br>Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo  | Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.                                  |

### C. Kerangka Pemikiran

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.<sup>29</sup> Dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu sendiri.

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki pengalaman dan ilmu pengetahuan yang maksimal. Kepemimpinan adalah sebuah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk

---

<sup>29</sup> Ibid., 300.

memengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi perusahaan.<sup>30</sup> Terdapat suatu gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang mengarah kepada pembentukan organisasi yang menghasilkan kinerja tinggi.<sup>31</sup> Sehingga seorang pemimpin dapat dijadikan contoh yang baik bagi bawahannya, sehingga apabila pemimpin sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dapat dengan mudah karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas masing-masing dan tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman adalah suatu hal yang diinginkan oleh para karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Sebab apabila lingkungan kerja sudah dinyatakan sesuai dengan prosedur maka karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin secara produktif karena berada di dalam lingkungan kerja yang membuatnya nyaman. Sehingga lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan untuk memperoleh kinerja yang maksimal.<sup>32</sup> Sehingga hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mengembangkan peusahanya. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>30</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 382.

<sup>31</sup> Veithzal Rivai, *Corporate Performance Management dari Tori ke Praktik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 149.

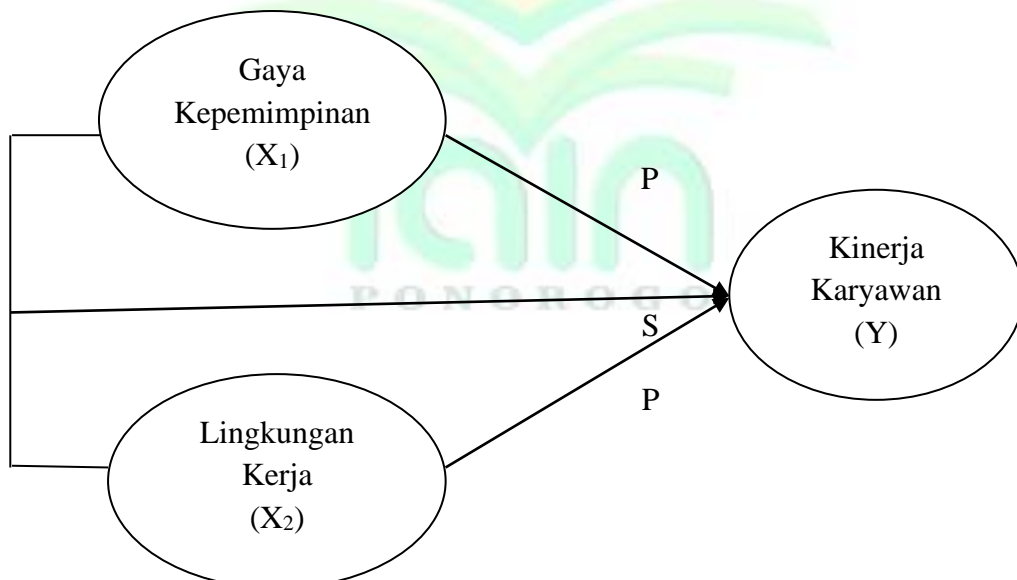
<sup>32</sup> Umi Farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, 10.

Dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan optimal oleh pihak perusahaan Rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun, maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, kepemimpinan seorang pemimpin (Gaya Kepemimpinan), fasilitas dalam lingkungan kerja dan iklim organisasi. <sup>33</sup>Hal tersebut dapat dibuktikan dari paparan di atas yang sudah dijelaskan keterkaitan antar variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka dihasilkan kerangka berfikir, sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Bagan Kerangka Pemikiran**

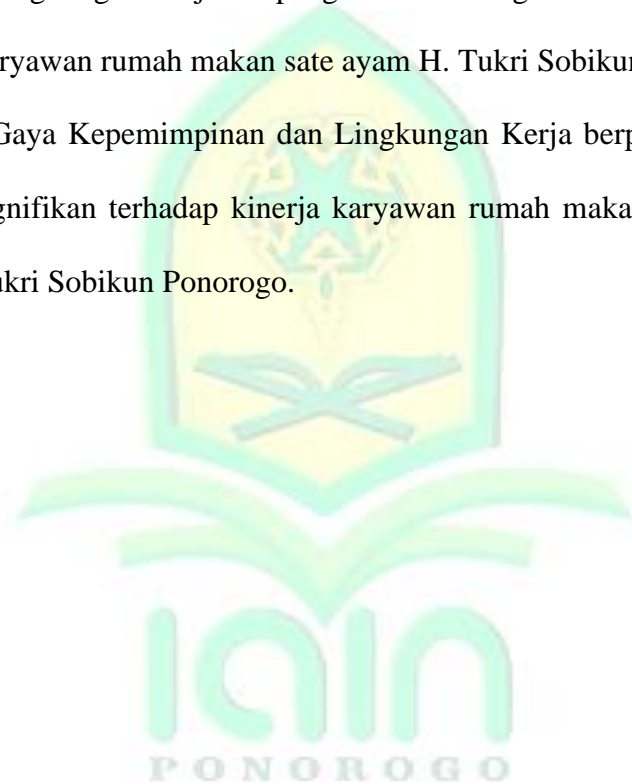


<sup>33</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 15

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.
- H3 : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode yang disebut metode tradisional, karena sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode untuk penelitian pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.<sup>34</sup>

Rancangan penelitian ini terdiri dari 3 variabel, dimana variabel adalah atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Sedangkan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 35.

tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>35</sup> Variabel dari penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

- a. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
- b. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

## 2. Definisi Operasional

- a. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.
- b. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya.
- c. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan

---

<sup>35</sup> *Ibid.* 95.



organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda, hewan tumbuhan dan benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>36</sup>

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yaitu seluruh karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri sobikun yang berjumlah 30 orang karyawan.<sup>37</sup>

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, 148.

<sup>37</sup> Suroto, *Wawancara*, 19 November 2018.

dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.<sup>38</sup>

Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Tingkat akurasi menunjukkan sampai sejauh mana sampel yang diambil itu terpengaruh oleh sifat bias peneliti. Tingkat presisi ditentukan oleh besarnya standard error untuk rata-rata sampel.<sup>39</sup>

Karena populasi kurang dari 100 maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel.<sup>40</sup> Sehingga sampel penelitian adalah semua yang menjadi anggota di dalam populasi dari penelitian yaitu seluruh karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun yang berjumlah 30 orang karyawan. sampel

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.*, 149.

<sup>39</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat), 88.

<sup>40</sup> Ibid., 89

<sup>41</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 15.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu<sup>42</sup>:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pemilik dan karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

## E. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Angket (*Questionnaire*)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna/peneliti. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden.<sup>43</sup> Kuesioner

---

<sup>42</sup> Noegroho Boedijoewono, *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2016), 11-16.

<sup>43</sup> Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2003), 25-26.

merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.<sup>44</sup> Adapun pelaksanaannya, angket diberikan kepada seluruh karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun.

Sedangkan skala yang digunakan ialah *rating scale*. Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang disediakan, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.<sup>45</sup> Setiap jawaban diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 199.

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methos,)* (Bandung: Alfabeta, 2011), 142.

**Tabel 3.1**

**Skor Pernyataan Kuesioner**

| <b>Positif</b>      | <b>Skor</b> |
|---------------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 4           |
| Setuju              | 3           |
| Tidak Setuju        | 2           |
| Sangat Tidak Setuju | 1           |

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen rapat dan sebagainya.<sup>46</sup> Metode dokumentasi ini akan peneliti lakukan untuk mencari informasi tentang rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun, struktur organisasi kepengurusan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan yang sudah dalam bentuk dokumen.

3. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki disebut observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat

---

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 231.

berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki, misalnya peristiwa tersebut diamati melalui film, rangkaian slide atau rangkaian foto.<sup>47</sup>

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang paling penting adalah proses pengamatan dan ingatan.<sup>48</sup> Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang letak geografis, struktur organisasi, pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta sarana prasarana yang tersedia di rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun.

## **F. Metode Pengolahan dan Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.<sup>49</sup>

Berikut adalah teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

---

<sup>47</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 158.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methos,)*, 196.

<sup>49</sup> Ibid.,199.

## 1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidian atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti.<sup>50</sup>

Dalam pengujian validitas, rumus korelasi yang dapat digunakan adalah<sup>51</sup>:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y

Dengan ketentuan :

1) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item dinyatakan valid.

2) Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item dinyatakan tidak valid.

---

<sup>50</sup> Ridwan & H. Sunarto, *Pengantar Statistik: Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*, 348.

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 213.

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarah responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliable artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten). Uji Reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*.<sup>52</sup> Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  dan nilai  $\alpha < 0,60$  dikatakan tidak reliabel.

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen adalah menggunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians

---

<sup>52</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfud, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 249-251



## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar dapat diperoleh model analisis yang tepat. Berikut ini uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

### a. Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola data). Dengan demikian, uji normalitas ini mengasumsikan bahwa, data tiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>53</sup>

Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansi  $\alpha > (0,05)$ , maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Analisa yang dilakukan dapat dilakukan dengan melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen signifikansi statistik mempengaruhi dependen (dengan probabilitas signifikannya lebih dari 0,05) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

---

<sup>53</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, 38.

Pengambilan keputusan yang digunakan yaitu jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>54</sup>

c. Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t$  sebelumnya pada model regresi linier yang dipergunakan. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.<sup>55</sup>

Rumus yang digunakan dalam uji statistik *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut:<sup>56</sup>

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t e_{t-1})^2}{\sum_t e_t^2}$$

Adapun pengambilan keputusan pada uji *Durbin Watson* sebagai berikut:

- 1)  $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2)  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi

---

<sup>54</sup> Didi Pianida, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 146.

<sup>55</sup> Muhammad Nisfiannor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 92.

<sup>56</sup> Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS*, 79.

3)  $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya.<sup>57</sup>

Rumus yang digunakan untuk uji multikolinieritas dengan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* adalah sebagai berikut:<sup>58</sup>

$$\text{Var}(\beta_j) = \left( \frac{\sigma^2}{\sum x_j^2} \right) \text{VIF}_j$$

dan

$$\text{TOL} = (1 - R_j^2)$$

$$= \frac{1}{\text{VIF}_j}$$

Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai  $\text{VIF} < 10$  dan *Tolerance*  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Ponorogo: CV Wade Group, 2017), 175.

<sup>58</sup> Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS*, 65.

<sup>59</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, 175.

### 3. Analisis Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda merupakan hubungan antara satu variabel terikat/dependen dengan 2 variabel bebas/independen (analisis regresi ganda) dapat dikatakan linier jika dapat dinyatakan dalam:<sup>60</sup>

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana:

$y$  = kinerja karyawan

$\beta$  = angka arah atau koefisien regresi

$X_1$  = variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

$X_2$  = variabel independen (Lingkungan Kerja)

$\varepsilon$  = standart eror

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Anova atau *analysis of variance* (anova) adalah tergolong analisis komparatif lebih dari dua variabel atau lebih dari dua rata-rata. Tujuannya ialah untuk membandingkan lebih dari dua rata-rata. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi artinya data sampel dianggap dapat mewakili populasi.

Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai sig dengan nilai  $\alpha = 5\%$ , maka:<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, 127.

<sup>61</sup> Retno Widyaningrum, *Statistik Edisi Revisi*, Ponorogo: STAIN PO Press, 2009), 174.

- 1) Jika  $\text{Sig} > 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $\text{Sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk membedakan beberapa variabel yang ada dalam sebuah penelitian, apakah antar variabel memiliki perbedaan satu sama lain atau sama. Kegunaan uji perbedaan variabel ini yaitu menguji kemampuan signifikansi hasil dari penelitian yang berupa perbandingan rata-rata sampel.<sup>62</sup>

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, maka digunakan rumus  $\alpha = 0,05$  dan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis digunakan rumus sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

---

<sup>62</sup> Ridwan & H. Sunarto, *Pengantar Statistik: Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*, 108.

2) Merusmuskan kesimpulan

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.<sup>63</sup>

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila koefisiensi determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi juga dapat dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).<sup>64</sup> Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:<sup>65</sup>

$$R^2 = 1 - \frac{((n)(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y))^2}{(n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}$$

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

Keterangan:  $\sum X_i$  = Jumlah data  $X_i$

$\sum Y$  = Jumlah data dari Y

N = Jumlah data

<sup>63</sup> Retno Widyaningrum, *Statistik Edisi Revisi*, 174.

<sup>64</sup> Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 376.

<sup>65</sup> Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 130.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

##### 1. Hasil Uji Validitas

Pengujian Validitas untuk sampel 30 responden dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ) di dapat  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Hasil pengujian validitas instrument dijelaskan pada Tabel 4.1, Tabel 4.2, Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

| No | Item | Signifikansi | Rhitung | Rtabel | Keputusan |
|----|------|--------------|---------|--------|-----------|
| 1  | X1.1 | 0,018        | 0,429   | 0,361  | Valid     |
| 2  | X1.2 | 0,000        | 0,649   | 0,361  | Valid     |
| 3  | X1.3 | 0,000        | 0,710   | 0,361  | Valid     |
| 4  | X1.4 | 0,000        | 0,767   | 0,361  | Valid     |
| 5  | X1.5 | 0,000        | 0,681   | 0,361  | Valid     |
| 6  | X1.6 | 0,000        | 0,686   | 0,361  | Valid     |
| 7  | X1.7 | 0,000        | 0,665   | 0,361  | Valid     |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.1 menjelaskan mengenai hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid, karena tingkat signifikasinya untuk

semua item pernyataan kurang dari 0,05 dan semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Sehingga dengan demikian tidak ada samasekali item pernyataan dalam kuesioner variabel gaya kepemimpinan yang diubah atau dihilangkan.

**Tabel 4.2**

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

| No | Item | Signifikansi | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keputusan |
|----|------|--------------|--------------|-------------|-----------|
| 1  | X2.1 | 0,000        | 0,793        | 0,361       | Valid     |
| 2  | X2.2 | 0,000        | 0,674        | 0,361       | Valid     |
| 3  | X2.3 | 0,000        | 0,725        | 0,361       | Valid     |
| 4  | X2.4 | 0,000        | 0,549        | 0,361       | Valid     |
| 5  | X2.5 | 0,000        | 0,603        | 0,361       | Valid     |
| 6  | X2.6 | 0,000        | 0,784        | 0,361       | Valid     |
| 7  | X2.7 | 0,047        | 0,365        | 0,361       | Valid     |
| 8  | X2.8 | 0,008        | 0,478        | 0,361       | Valid     |
| 9  | X2.9 | 0,004        | 0,505        | 0,361       | Valid     |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.2 menjelaskan mengenai hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, karena tingkat signifikasinya untuk semua item pernyataan kurang dari 0,05 dan semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Sehingga dengan demikian tidak ada samasekali item



pernyataan dalam kuesioner variabel lingkungan kerja yang diubah atau dihilangkan.

**Tabel 4.3**

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

| No | Item | Signifikansi | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keputusan |
|----|------|--------------|--------------|-------------|-----------|
| 1  | Y.1  | 0,000        | 0,600        | 0,361       | Valid     |
| 2  | Y.2  | 0,000        | 0,699        | 0,361       | Valid     |
| 3  | Y.3  | 0,000        | 0,826        | 0,361       | Valid     |
| 4  | Y.4  | 0,000        | 0,642        | 0,361       | Valid     |
| 5  | Y.5  | 0,000        | 0,808        | 0,361       | Valid     |
| 6  | Y.6  | 0,000        | 0,624        | 0,361       | Valid     |
| 7  | Y.7  | 0,000        | 0,735        | 0,361       | Valid     |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.3 menjelaskan mengenai hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena tingkat signifikasinya untuk semua item pernyataan kurang dari 0,05 dan semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Sehingga dengan demikian tidak ada samasekali item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja karyawan yang diubah atau dihilangkan.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarah responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliable artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten). Uji Reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha < 0,60$ . Adapun secara ringkas hasil uji reabilitas menggunakan SPSS versi 21.0 ditunjukkan pada Tabel 4.4 Sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>       | <b><i>Alpha Cronbach</i></b> | <b>Standar</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|-----------------------|------------------------------|----------------|-------------------|
| Gaya Kepmimpinan (X1) | 0,763                        | 0,60           | Reliabel          |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,753                        | 0,60           | Reliabel          |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,770                        | 0,60           | Reliabel          |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 4.4 menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai *alpha cronbach*. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

## **B. Hasil Pengujian Deskripsi**

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner secara langsung kepada responden, yaitu dengan cara menemui langsung responden untuk diberikan kuesioner untuk diisi. Obyek penelitian ini adalah karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun dengan sampel atau responden sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel sensus, yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan pada 14 Juli 2019 sampai 16 Juli 2019. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

### **1. Sejarah Berdirinya Sate Ayam H. Tukri Sobikun**

Di keluarga Sobikun ini bisa membuat sate ayam khas ponorogo ini sudah turun temurun. Ini adalah keahlian kuliner nenek moyang kami yang diwariskan dari generasi ke generasi. Keahlian kuliner ini sudah ada sejak jaman penjajahan Belanda dahulu, dan makin lama makin berkembang di keluarga Sobikun.

Menurut riwayat yang pernah diceritakan orang tua saya H. Tukri Sobikun, jaman dahulu kakek buyut kami yang bernama Mbah Suro Semin mempunyai banyak saudara dan ada diantara mereka yg sudah punya keahlian kuliner sate ayam. Salah satunya adalah Eyang Sate, mungkin disebut begitu karena dia penjual sate. Eyang sate ini dulu berjualan di stasiun kereta api, dia pindah-pindah jualannya mungkin seperti pedagang asongan di kereta seperti saat ini. Tapi jualan dia di stasiun kereta api bukan di dalam gerbong kereta. Terakhir kali Eyang Sate

menetap di stasiun Kedunggal Kabupaten Ngawi. Pada suatu hari Mbah Suro mengunjungi saudaranya tersebut di Ngawi, dan disana Mbah Suro mulai mengenal sate ayam. Dulu Mbah Suro bekerja di sawah dan jualan dipasar, jadi tidak menguasai sate ayam. Dan dari sinilah cikal bakal Sate Ayam Ponorogo H. Tukri Sobikun dimulai. Mbah Suro menetap beberapa hari disana untuk belajar sate ayam. Dan setelah mampu membuat dan mengetahui cara berjualannya Mbah Suro pulang ke Ponorogo.

Setelah menguasai ilmu kuliner sate ayam ponorogo Mbah Suro mulai merintis usaha jualan sate ayam di Ponorogo. Ini dimulai masih pada jaman penjajahan Belanda, Mbah Suro berjualan keliling di Ponorogo. Dan jika sudah lelah keliling bisanya Mbah Suro akan mamngkal jualannya disekitar pasar Legi Ponorogo. Dan usaha ini berlangsung lama sampai Indonesia merdeka dan Belanda pulang kampung. Dulu dalam sehari Mbah Suro sudah bisa berjualan sate sehari memotong ayam belum banyak, paling 2-3 ekor saja, dan masih ayam kampung sebagai bahan utamanya. Dan jualannya masih pakai angkriangan yang dipikul, bukan gerobak dorong, dan hingga sekarang model angkringan ini masih menjadi ciri khas sate ayam Ponorogo khususnya di sate ayam H. Tukri Sobikun. Setelah usia Mbah Suro sudah tua usaha ini diteruskan oleh Mbah Sobikun, dalam hal ini beliu adalah orang tua bapak Tukri. Mbah Sobikun berjualan sate di Ponorogo sudah mulai menetap jualannya, tidak berkeliling lagi. Dan tempat jualannya masih disekitar pasar Legi Ponorogo. Dari hari ke hari usaha jualan sate ini

makin maju dan sudah mulai terkenal di Ponorogo dan kota sekitarnya. Dulu yang sehari hanya mampu memotong ayam antara 2-3 saja, maka mulai saat di pegang oleh Mbah Sobikun sudah mampu memotong diatas 5 ekor sehari. Jumlah segitu pada waktu itu sudah lumayan laku, karena ekonomi yang sulit. Dan karena kuliner ini makin lama makin terkenal pernah mbah Sobikun diundang ke Jakarta. Yang mengundang waktu itu adalah Bapak Presiden RI Soekarno, salah satu istri bapak Presiden Soekarno itu ada yang dari Ponorogo namanya ibu Hartini. Beliu ini adalah satu pelanggan sate ayam Mbah Sobikun. Dan pada saat di beliu punya hajatan beliu mengundang sate ayam Mbah Sobikun ke Jakarta. Pada waktu itu Mbah Sobikun dibawa dari Lanud Iswahyudi Madiun beserta rombongan dagangannya naik pesawat Hercules. Itu adalah pengalaman Mbah Sobikun yang paling besar dalam perjalanan hidupnya dan itu semua hanya karena sate ayam.

Mbah Sobikun menjalankan usaha ini berjalan cukup lama, dan sekitar tahun 80 an karena usia Mbah Sobikun yang sudah tua maka usaha ini sering digantikana oleh bapak Tukri. Bapak Tukri saat itu masih berstatus pegawai PJKA (Pusat Jawatan Kereta Api) sekarang PT. KAI (Kereta Api Indonesia). Karena usia Mbah Sobikun yang semakin tua dan fisik yang makin lemah dan usaha sate ayam lebih menjanjikan dari pada kerja di PJKA maka bapak Tukri memutuskan pensiun dini. Dia lebih memilih usaha kuliner sate ayam Ponorogo dan ingin mengembangkannya. Dan sejak tahun 80 an tersebut bapak Tukri mulai

terjun langsung menekuni usaha sate ayam ini. Dan nama sate ayam Ponorogo Tukri Sobikun mulai dipakai sebagai nama merek dagang jualan sate ayam Ponorogo. Dalam menjalankan usaha ini dari hari ke hari semakin meningkat, walau tempat usaha ini masih menempati emperan toko di dekat pasar Legi Ponorogo tapi pelanggannya sangat banyak. Dan semua orang makin mengenal tempat dan nama sate ayam Ponorogo Tukri Sobikun. Dan masyarakat kota Ponorogo hingga kota sekitar makin mengenal sate ayam Ponorogo dan sejak saat itu sate ayam mulai menjadi makanan khas kota Ponorogo. Ponorogo sudah mempunyai kuliner khas yang beda dengan daerah lain. Pada waktu itu karena tempat usaha yang hanya di emper toko atau di pingir trotoar dan pembeli yang makin ramai maka sekitar tahun 1991 bapak Tukri mulai membuka warung kecil-kecilan dirumah. Dia memulai melayani pembeli dirumah, baik itu berupa pesanan ataupun makan di warung. Warung disini bukanlah seperti rumah makan tapi hanya sebuah garasi mobil yang dirubah menjadi warung seadanya. Dikarenakan makin lama makin ramai orang yang membeli sate di rumah dan pesanan yang banyak maka sekitar tahun 1993 bapak Tukri mulai menutup jualan yang di dekat pasar legi, dan mulai fokus jualan dirumah. Dan hingga saat ini usaha jualan sate tersebut diajalankan di rumah makan H. Tukri sobikun. Pada tahun 2001 bapak Tukri pergi haji berserta istrinya, dan sejak pulang haji rumah makan ini sekarang bernama rumah makan Sate Ayam H. Tukri Sobikun. Warungnya dulu yang seukuran garasi mobil kini sudah berubah menjadi rumah makan yang

besar yang bisa menampung puluhan orang. Dan yang membuat pelanggan sate ayam ini tetap setia adalah cita rasa sate ayam yang tidak berubah dari sejak jaman dulu. Dan disini juga tidak memakai bumbu pabrikan, atau penyedap rasa. semua masih alami, bumbu-bumbunya masih sama sejak dulu sampai kini. Karena itu yang datang untuk menikmati kuliner sate ayam ini pasti akan senang, hal ini bisa dilihat dari pembeli yang datang setiap hari. Malah jika hari libur bisa dipastikan pembeli dari luar kota yang akan mendominasi. Sate ayam H. Tukri Sobikun berlokasi di jalan Lawu gang I no 43 k dengan no telepon (0352)- 482362. ini adalah pusatnya. dan mempunyai cabang antara lain :

- a. Di jalan Soekarno Hatta sebelah selatan jembatan Jarakan Ponorogo dengan nama Sate Ayam H. Tukri Sobikun (pak Bowo) no telp 0352-482413
- b. Di Madiun 1 : di jalan S. Parman no 48 depan Carefour. no hp 08125981436 / 0352-752125
- c. Di Madiun 2 : di jalan Trunojoyo no 114 sebelah selatan pasar Sleko no hp 08125981436 / 0352-752125

Selain memiliki 3 cabang lainnya untuk menarik minat beli dan mempermudah pembeli rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun ini juga melayani DO (*Delivery Order*) dengan memanfaatkan system teknologi yang sudah berkembang yaitu melalui *GoFood* ataupun menghubungi langsung pihak rumah makan.

Sekarang rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun mampu mempekerjakan 30 orang karyawan, dan ketika memasuki lebaran atau hari-hari libur maka Bpk. Suroto akan memerlukan karyawan yang lebih

banyak lagi sekitar 5-10 orang lagi untuk membatu proses produksi ataupun untuk membantu di bagian pelayanan.<sup>66</sup>

## 2. Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5:

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| 1            | Laki-laki     | 22        | 73,3 %     |
| 2            | Perempuan     | 8         | 26,7 %     |
| <b>Total</b> |               | 30        | 100%       |

*Sumber: Data diolah peneliti, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh kesimpulan bahwa responden pada rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo lebih banyak dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 73,3 % atau 22 responden dan untuk perempuan hanya 26,7% atau 8 responden, artinya lebih banyak karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

## 3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6:

---

<sup>66</sup> Suroto, *Wawancara*, 19 November 2018.



**Tabel 4.6**  
**Responden Berdasarkan usia**

| No           | Usia      | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| 1            | $\leq 20$ | 24        | 80 %       |
| 2            | $> 20$    | 6         | 20 %       |
| <b>Total</b> |           | 30        | 100 %      |

*Sumber: Data diolah peneliti, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa usia responden pada karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun lebih banyak pada usia  $\leq 20$  tahun yakni sebesar 80% atau 24 responden. Sedangkan sisanya sebanyak 20% atau 6 responden berada pada usia  $> 20$  tahun.

### C. Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah analisis data penelitian pada karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo:

#### 1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah suatu model analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat asosiasi (hubungan) antara variabel bebas dengan variabel terikat baik berupa berganda maupun parsial.<sup>67</sup> Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Berikut ini adalah tabel hasil analisis korelasi yang dihitung menggunakan program *spss* 21.0:

---

<sup>67</sup>Dang sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus*, (Yogyakarta: Nuha Medika), hal 77.

**Tabel 4.7**

**Tabel Hasil Analisis Korelasi**

| No | Korelasi | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|----------|--------------|-------------|------------|
| 1  | X1 dan Y | 0,693        | 0,361       | Signifikan |
| 2  | X2 dan Y | 0,709        | 0,361       | Signifikan |

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2009

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan hasil pengujian korelasi antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa korelasi antara X1 (Gaya Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Karyawan) signifikan karena nilai  $r_{hitung} = 0,693$  lebih besar dari 0,361. Sedangkan korelasi antara X2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) signifikan karena nilai  $r_{hitung} = 0,709$  lebih besar dari 0,361.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan pada empat pengujian, yakni:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini.

**Tabel 4.8**

**Tabel Hasil Pengujian Normalitas Residual**

| Unstandardized<br>Residual | Kolmogorov Smirnov |    |              |
|----------------------------|--------------------|----|--------------|
|                            | Statistik          | N  | Signifikansi |
|                            | 0,586              | 30 | 0,882        |

Sumber: Data Pengolahan *SPSS* 21.0 Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa, nilai signifikansi normalitas residual sebesar 0,882. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari persamaan regresi yang diperoleh tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan adalah uji glejser. Uji gletser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau terjadi ketidaksamaan varians pada variabel yang satu dengan variabel lainnya. Berikut adalah uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.9**

**Tabel Hasil Analisis Heterokedastisitas**

| Variabel               | T      | Sig   | Keterangan         |
|------------------------|--------|-------|--------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | -0,580 | 0,567 | Tidak ada pengaruh |
| Lingkungan Kerja (X2)  | 0,212  | 0,834 | Tidak ada pengaruh |

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2019.

Dari Tabel 4.9 diketahui bahwa, nilai signifikansi untuk semua variabel bebas memiliki nilai lebih dari 0,05. Artinya bahwa tidak ada pengaruh harga mutlak residual terhadap X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Berdasarkan hasil pengujian terhadap uji Durbin Watson (Uji DW) diperoleh hasil  $DL = 1,284$  dan  $DU = 1,567$  yang berarti  $DL < DW < DU$  artinya, Ragu-ragu. Sehingga metode Durbin Watson (Uji DW) tidak dapat digunakan.

Untuk melakukan uji autokorelasi peneliti menggunakan metode *Runs Test*, yakni digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Untuk pengambilan keputusan dapat ditentukan dari nilai probability Asymp.Sig. (2-tailed) lebih

besar dari 0,05. Apabila nilai dari probability Asymp.Sig. (2-tailed) uji hasil SPSS 21.0 menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 maka dapat diambil keputusan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.<sup>68</sup> Berikut adalah hasil uji autokorelasi pada penelitian ini:

**Tabel 4.10**

**Tabel Hasil Uji Autokorelasi**

| Asymp.Sig. (2-tailed) | Sig. | Keterangan             |
|-----------------------|------|------------------------|
| 0,193                 | 0,05 | Tidak Ada Autokorelasi |

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa, nilai signifikansi >0,05 sedangkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,193 artinya, model regresi tidak mengalami autokorelasi.

d. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini:

---

<sup>68</sup> Sulyanto, *Ekonomi Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2011), hal 140.

**Tabel 4.11**

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel Bebas            | Tolerance | VIF   | Keterangan               |
|---------------------------|-----------|-------|--------------------------|
| X1<br>(Gaya Kepemimpinan) | 0,444     | 2,252 | Non<br>multikolinieritas |
| X2<br>(Lingkungan Kerja)  | 0,444     | 2,252 | Non<br>multikolinieritas |

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2019.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai VIF pada kedua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) kurang dari 10, yang artinya model regresi berganda bebas dari multikolinieritas.

### 3. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana:

y = kinerja karyawan

a = angka arah atau koefisien regresi

X<sub>1</sub> = variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

X<sub>2</sub> = variabel independen (Lingkungan Kerja)

ε = standart error

Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel Independen    | Koefisien (B) |
|------------------------|---------------|
| (Constant)             | 4,472         |
| X1 (Gaya Kepemimpinan) | 0,367         |
| X2 (Lingkungan Kerja)  | 0,370         |

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,472 + 0,367X1 + 0,370X2 + error$$

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 4,472 menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi oleh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja) maka nilai kinerja karyawan adalah 4,472 satuan.

b. Konstanta (b<sub>1</sub>) untuk Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Nilai b<sub>1</sub> sebesar 0,367. Nilai b<sub>1</sub> yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi b<sub>1</sub> sebesar 0,367 artinya jika gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,367 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain (Lingkungan Kerja) tetap.

c. Konstanta ( $b_2$ ) untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Nilai  $b_2$  sebesar 0,370. Nilai  $b_2$  yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika Lingkungan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,370 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan satu satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,370 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain (Gaya Kepemimpinan) tetap.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program *software SPSS 21.0*. uji hipotesis dilakukan dengan tiga pengujian, yakni:

a. Uji F

Uji F adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu metode. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah  $H_3$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Jika  $H_3$  diterima artinya signifikan. Berikut adalah tabel uji F pada penelitian ini:



**Tabel 4.13**  
**Tabel Hasil Analisis Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| Regression         | 186,683        | 2  | 93,341      | 17,407 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 144,784        | 27 | 5,362       |        |                   |
| Total              | 331,467        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan  $F_{hitung}$  dalam tabel di atas sebesar 17,407. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,32 diperoleh dari  $F_{tabel} = F_{(2),(28),(0,05)}$ . Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17,407 > 3,32$ . Sehingga  $H_3$  diterima artinya regresi yang dihasilkan signifikan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linier berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen memberi pengaruh yang berbeda dalam model. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis maka, apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_1$  dan  $H_2$  diterima,

begitupun jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  dan  $H_2$  ditolak, dan jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  dan  $H_2$  diterima. Berikut adalah tabel hasil uji t pada penelitian ini:

**Tabel 4.14**  
**Tabel Hasil Analisis Uji t**

| Variabel Independen | Unstandardized Coefficients |            | T     | $t_{\text{tabel}}$ | Sig  | Ket.               |
|---------------------|-----------------------------|------------|-------|--------------------|------|--------------------|
|                     | B                           | Std. Error |       |                    |      |                    |
| X1                  | ,367                        | ,190       | 1,934 | 2,051              | ,064 | Tidak Ada Pengaruh |
| X2                  | ,370                        | ,163       | 2,273 | 2,051              | ,031 | Ada Pengaruh       |

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa:

- 1) Pengaruh X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari  $t_{(k), (df), (0,05)} = t_{(2), (28), (0,05)}$  sehingga dengan demikian diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,051. Namun nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil daripada  $t_{\text{tabel}}$  yakni 1,934. Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Pengaruh X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Diketahui nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,051, maka nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $2,273 > 2,051$ . Selain itu nilai signifikansi dari X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah 0,031.

Sehingga terima regresi yang dihasilkan signifikan. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar pengaruh dari X1 dan X2 terhadap Y (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan) dapat diketahui dengan menghitung nilai *R square* (koefisien determinasi). Nilai *R square* dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.15**

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| <b>R</b> | <b><i>R Square</i></b> |
|----------|------------------------|
| 0,750    | 0,563                  |

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 21.0 Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,750 menunjukkan bahwa hubungan antara X1 (Gaya Kepemimpinan ) dan X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) tergolong cukup kuat karena pengaruh kinerja karyawan lebih di dominasi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,563 memiliki arti bahwa pengaruh X1 Gaya Kepemimpinan ) dan X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,563 atau 56,3% dan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja (X1 dan X2) yang tidak masuk dalam model.

#### **D. Pembahasan**

Setelah dilakukan analisis data yang telah dipaparkan di atas, maka berikut adalah pembahasan atau interpretasi atas data yang telah dianalisis tersebut:

##### **1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,051, namun nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  yakni 1,934, maka diperoleh nilai  $1,934 < 2,051$ . Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan (X1) memiliki indikator yaitu suasana kerja, pengambilan keputusan, memotivasi yang dimana indikator ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan indikator sebagai berikut ketetapan waktu, kerjasama, kreatifitas, kualitas dan kuantitas.

Setelah melakukan penghitungan hasil angket menggunakan SPSS, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo tidak

berpengaruh secara signifikan. Hasil ini disebabkan adanya faktor lain yaitu lingkungan kerja yang lebih berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai atau sama dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Rini Rosmiyati (2014).

## 2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan analisis uji t yang telah dilakukan diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,051, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,273 > 2,051$ . Selain itu nilai signifikansi dari  $X_2$  (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah 0,031. Sehingga terima regresi yang dihasilkan signifikan. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut penerangan, perwanaan, pertukaran udara/ventilasi, kebisingan, kebersihan, musik, keramahan, keamanan dan saling menghargai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa teori tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Sehingga lingkungan kerja pada perusahaan ini harus diperbaiki atau ditingkatkan lagi untuk

meningkatkan lagi kinerja karyawan. Pada teori kinerja memiliki indikator ketetapan waktu, kerjasama, kreatifitas, kualitas dan kuantitas. Misalnya kreatifitas dapat muncul apabila karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaanya yang dapat memunculkan ide-ide atau gagasan yang dapat bermanfaat dalam perusahaan, sehingga lingkungan yang ada disekitarnya akan membuatnya tambah bersemangat jika digunakan secara optimal agar dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai atau sama dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan oleh Lilik Khoiriyah (2009).

### 3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17,407 > 3,32$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam analisis tersebut terima  $H_3$ , artinya Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. selain itu diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,563 atau 56,3%. Artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (variabel independen) mampu menjelaskan variabel kinerja

karyawan (Variabel dependen) sebesar 56,3%, sedangkan 43,7% diterangkan oleh variabel lain. Variabel yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja, karena variabel ini terbukti terdapat pengaruh berdasarkan hasil analisis.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dipaparkan di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,934 < 2,051$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,064 > 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,273 > 2,051$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo. Dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,407 > 3,32$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .



## **B. SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas. Ada beberapa saran yang diberikan peneliti kepada berbagai pihak yang terikat dalam penelitian ini. Saran tersebut antara lain:

Bagi pemilik rumah makan sate ayam H. Tukri Sobikun Ponorogo, supaya meningkatkan dan memperbaiki sarana dan prasarana yang memberikan dampak kurang nyaman terhadap kinerja karyawan. Seperti penerangan pada ruang produksi yang kurang memadai, ventilasi udara yang dirasakan kurang oleh para karyawan sehingga membuat udara di ruangan menjadi menguap, mesin penggilingan yang menimbulkan suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Serta memberikan fasilitas refreshing bagi karyawan seperti Wifi, radio, musik atau TV sebagai sarana hiburan.

Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mendalami penelitian dengan melakukan observasi atau praktik lapangan langsung ke dalam proses kegiatan yang dijadikan objek penelitian, agar mendapatkan informasi secara lebih mendetail dan mendalam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, A. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Boedijoewono, Noegroho. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2016.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013.
- Desi Natalia, Pipit. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap KInerja Guru di SMPN 1 Babadan”. *Skripsi*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo. 2018.
- Dessy Wulansari, Andhita. *Aplikasi Statistika Parametik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha. 2016.
- Farida, Umi & Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press. 2016.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Hani handoko, T. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta: 2009.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2007.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.

- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2014.
- Nisfiannor, Muhammad. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humaika. 2009.
- Nuraini Rachmawati, Eka. *Paradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia. 2004.
- Pianida, Didi. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak. 2018.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group. 2017.
- Ridwan & H. Sunarto. *Pengantar Statistik: Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2003.
- Rivai, Veithzal. *Corporate Performance Management dari Tori ke Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, *Manajemen: Edisi kedelapan*, Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang. 2007.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2012.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010.

------. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.

------. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2013.

Suparyadi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2015.

Supriyanto, Achmad Sani & Masyhuri Machfud. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press. 2010.

Usman, Husaini. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.

Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2015.

Widyaningrum, Retno. *Statistik Edisi Revisi*. Ponorogo: STAIN PO Press. 2009.

