

PAPER NAME

Jurnal Alfia.pdf

AUTHOR

Jurnal Alfia RPL

WORD COUNT

4960 Words

CHARACTER COUNT

31681 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

417.1KB

SUBMISSION DATE

Nov 21, 2024 8:28 AM GMT+7

REPORT DATE

Nov 21, 2024 8:29 AM GMT+7

● 19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 19% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso.

Oleh :

Alfia¹, Eddy Basuki², Hari Susanto³

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Email : alfiamuhabbat@gmail.com

Organisasi perangkat daerah akan dinilai keberhasilannya melalui kinerja para pegawainya. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan tersebut di antaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerjanya. Gaya kepemimpinan situasional adalah cara memimpin dan mendorong bawahan untuk mencapai tujuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja juga faktor penting untuk mempengaruhi kinerja seseorang, karena lingkungan yang jelek akan berakibat berkurangnya aktivitas kerjanya, yang akhirnya kinerja akan berkurang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso secara parsial dan simultan. Menggunakan metode dan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menghasilkan analisa di lapangan dengan menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya disertai dengan tabel, grafik dan gambar. Hasil penelitian menyatakan, kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso. Secara simultan, kepemimpinan situasional, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso diperoleh $F_{hitung} 4,370 > F_{tabel}$ sebesar 3,33. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,232, menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan keeratan pada kinerja pegawai sebesar 23,2%, sisanya 76,8 % merupakan variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRAK

The Influence of Situational Leadership and Work Environment on the Performance of Employees of the Tegalampel District Office, Bondowoso Regency.

The regional apparatus organization will be assessed for success through the performance of its employees. Factors that influence this success include leadership style and work environment. Situational leadership style is a way of leading and encouraging subordinates to achieve goals optimally by combining existing situations in the organization. The condition of the work environment is also an important factor to influence a person's performance,

because a bad environment will result in reduced work activity, which in turn will reduce performance. The purpose of this study was to determine the effect of situational leadership and the work environment on the performance of employees of the Tegalampel District Office, Bondowoso Regency partially and simultaneously. Using quantitative research methods and types that aim to produce analysis in the field using numbers starting from data collection, interpretation of the data, and the appearance of the results accompanied by tables, graphs and images. The results stated that situational leadership partially influenced employee performance, while the work environment had no partial effect on employee performance in Tegalampel Subdistrict, Bondowoso Regency. Simultaneously, situational leadership and work environment affect the performance of employees of Tegalampel Subdistrict, Bondowoso Regency, obtained $F_{count} 4.370 > F_{table}$ of 3.33. The coefficient of determination is 0.232, indicating that situational leadership, and the work environment have a relationship to employee performance of 23.2%, the remaining 76.8% are other variables outside this study.

Keywords: Situational Leadership, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Latarbelakang

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2016: 74-75). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2015:15) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu: Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menjalankan organisasi. Hal ini dengan mempertimbangkan kondisi bawahan, artinya gaya kepemimpinan seseorang yang diterapkan dalam organisasi harus mempertimbangkan kondisi atau situasi orang yang akan dipimpin. Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional juga menekankan faktor konstektual yang mempengaruhi proses kepemimpinan.

Penerapan kepemimpinan model *path goal* pada pegawai Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso nampak dari pemberian pedoman kerja oleh pimpinan pada masing-masing pegawai, pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai dari masing-masing tugas yang harus diselesaikan, pimpinan menetapkan tujuan pekerjaan yang harus dicapai oleh masing-masing pegawai, ketika ada permasalahan dengan pekerjaan pegawai bisa langsung konsultasi

dengan pimpinan, pimpinan melibatkan pegawai dan pengambilan keputusan organisasi dengan meminta saran kepada pegawai.

Berdasarkan hasil pra survey lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso ini terlihat nyaman, tata ruang/layout memberi ruang gerak yang cukup baik bagi terlaksananya pekerjaan. Tata ruang/layout pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan suasana yang nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja sudah baik dan dilengkapi fasilitas pendingin ruangan. Pendingin ruangan dalam hal ini *Air Conditioner* (AC) mampu bekerja dengan maksimal karena AC tersebut sering di *service* sehingga udara yang dihasilkan oleh AC cukup baik untuk kesehatan maupun kenyamanan dalam bekerja. **Rumusan Masalah :** Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah, maka hal-hal yang menjadi pokok masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso? 3. Apakah kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional merupakan gaya atau cara-cara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, melaksanakan, mengarahkan, mendorong bawahan untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dan bawahannya. Kebutuhan untuk memahami kepemimpinan yang dipertautkan dengan situasi tertentu merupakan hakikat dari kepemimpinan situasional.

Indikator Kepemimpinan Situasional menurut Harley (2013:50): 1. Mengarahkan
2. Melatih, 3. Menggalang partisipasi

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:23) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Private (2011:36): 1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur Kebisingan, 3. Kelembaban, 4. Sirkulasi udara, 5. Kebisingan

Kinerja Pegawai

Menurut Pasolong (2018:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)".

Indikator Kinerja Pegawai menurut Bangun (2012:234) : 1.Kualitas pekerjaan, 2. Kuantitaspekerjaan,3.Supervisiyangdiperlukan,4.Reliabilitas ,5. Konservasi

Hipotesis
Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1.1 : Diduga variabel kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Kecamatan Tegal Kabupaten Bondowoso. H1.0 : Diduga variabel kepemimpinan situasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tegal Kabupaten Bondowoso. H2.1 :Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. H2.0 : Diduga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. H3.1: Diduga variabel gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. H3.0: Diduga variabel kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Kecamatan Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso di jalan RBA. Ki Ronggo No.216, Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso ini dilakukan selama 3 bulan dimulai pada bulan Maret 2024 sampai bulan Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 32 pegawai.

Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu: Angket (Kuesioner), Observasi, Teknik wawancara, Studi Perpustakaan, Dokumentasi

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2016:121) bahwa "valid berarti instrumen tersebut dapat

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”.

2. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa "uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya”.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2016:184).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur prosentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi (Widarjono, 2010:19).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian dan Penilaian Responden

1. Variabel Kepemimpinan Situasional (X_1)

a. Camat kantor Kecamatan Tegalampel memiliki Tingkat orientasi tugasnya yang tinggi kepada bawahan

Berdasarkan jawaban responden didapat sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan setuju dan 13 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Camat Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki tingkat orientasi tugasnya yang tinggi kepada bawahan.

b. Kurangnya Interaksi Camat dan Bawahan Di Kecamatan Tegalampel

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan Kurangnya Interaksi Camat dan Bawahan Di Kecamatan Tegalampel berbeda - beda sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju. 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan ragu- ragu terhadap kurangnya Interaksi Camat dan Bawahan Di Kecamatan Tegalampel. 26 responden (81,3%) menyatakan setuju sedangkan 5 responden (15,6%) hanya menyatakan sangat setuju.

c. Bawahan diberi arahan oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel untuk mempelajari tugas masing-masing

Berdasarkan jawaban responden yaitu sebanyak 6 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Bawahan diberi arahan oleh Camat untuk mempelajari tugas masing-masing. 26 responden (81,3%) menyatakan setuju dan 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu dan 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, Bawahan diberi arahan oleh Camat untuk mempelajari tugas masing-masing. 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju Bawahan diberi arahan oleh Camat

d. Adanya kesediaan dari bawahan dalam menerima tugas secara penuh yang di berikan oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel

Berdasarkan jawaban responden berbeda - beda sebanyak 5 responden (15,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Adanya kesediaan dari bawahan dalam menerima tugas secara penuh yang di berikan oleh Camat. 25 responden (78,1%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan ragu-ragu adanya Adanya kesediaan dari bawahan dalam menerima tugas secara penuh yang di berikan oleh Camat. 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju sedangkan 0 responden (0%) hanya menyatakan sangat tidak setuju adanya Adanya kesediaan dari bawahan dalam menerima tugas secara penuh yang di berikan oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel.

e. Bawahan mendapatkan kepercayaan penuh oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Bawahan mendapatkan kepercayaan penuh oleh Camat. 15 responden (46,9%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan ragu-ragu Bawahan mendapatkan kepercayaan penuh oleh Camat. 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju Bawahan mendapatkan kepercayaan penuh oleh Camat. 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju Bawahan mendapatkan kepercayaan penuh oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel.

f. Bawahan mendapatkan dukungan penuh oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel

Berdasarkan jawaban responden berbeda - beda sebanyak 5 responden (15,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Bawahan mendapatkan dukungan penuh oleh Camat. 25 responden (78,1%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan ragu-ragu Bawahan mendapatkan dukungan penuh oleh Camat. 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju Bawahan mendapatkan dukungan penuh oleh Camat. 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju Bawahan mendapatkan dukungan penuh oleh Camat..

g. Camat Kantor Kecamatan Tegalampel memberikan penghargaan atas kemampuan bawahan

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden berbeda - beda sebanyak 5 responden (18,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Camat memberikan penghargaan atas kemampuan bawahan. 26 responden (81,3%) menyatakan setuju dan 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu bahwa Camat memberikan penghargaan atas kemampuan bawahan. 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju bahwa Camat memberikan penghargaan atas kemampuan bawahan. 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa Camat Kantor Kecamatan Tegalampel memberikan penghargaan atas kemampuan bawahan.

h. Bawahan mendapatkan motivasi oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel agar prestasi meningkat

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (62,5%) menyatakan sangat setuju bahwa Bawahan mendapatkan motivasi oleh Camat agar prestasi meningkat. 12 responden (37,5%) menyatakan setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu Bawahan mendapatkan motivasi oleh Camat agar prestasi meningkat. 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju Bawahan mendapatkan motivasi oleh Camat agar prestasi meningkat. 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju Bawahan mendapatkan motivasi oleh Camat Kantor Kecamatan Tegalampel agar prestasi meningkat

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

a. Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki penerangan cahaya

Berdasarkan jawaban responden berbeda - beda sebanyak 6 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki penerangan cahaya. 24 responden (75,0%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan ragu-ragu Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki penerangan cahaya. 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki penerangan cahaya. 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki penerangan cahaya.

b. Di area Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki temperature yang sejuk

Berdasarkan jawaban responden berbeda - beda sebanyak 25 responden (78,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Di area Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki temperature yang sejuk. 7 responden (21,9%) menyatakan setuju dengan pernyataan di area Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki temperature yang sejuk.

c. Di ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki temperatur yang sejuk

Berdasarkan jawaban responden berbeda - beda sebanyak 6 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Di ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki temperatur yang sejuk. 26 responden (81,2%) menyatakan setuju Di ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki temperatur yang sejuk

d. Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel tidak ada kelembaban udara

Berdasarkan jawaban responden yaitu sebanyak 7 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel tidak ada kelembaban udara. 23 responden (71,9%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan ragu-ragu Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel tidak ada kelembaban udara

e. Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki fentilasi sehingga membuat ruangan segar

Berdasarkan jawaban dapat menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (3,1%) menyatakan ragu-ragu Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel

memiliki ventilasi sehingga membuat ruangan segar. 22 responden (68,8%) menyatakan setuju dan 9 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju. Di setiap ruangan Kantor Kecamatan Tegalampel memiliki ventilasi sehingga membuat ruangan segar.

f. **Kebisingan sering terjadi di Kantor Kecamatan Tegalampel**

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Kebisingan sering terjadi di Kantor Kecamatan Tegalampel. 21 responden (65,6%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,3%) menyatakan ragu-ragu Kebisingan sering terjadi di Kantor Kecamatan Tegalampel

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

a. **Semua pekerjaan dilakukan sesuai standar oleh Pegawai Kantor Kecamatan T**

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (65,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Semua pekerjaan dilakukan sesuai standar oleh Pegawai 10 responden (31,3%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan ragu-ragu Semua pekerjaan dilakukan sesuai standar oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel.

b. **Semua pekerjaan dilakukan secara efektif oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel**

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (62,5%) menyatakan sangat setuju bahwa Semua pekerjaan dilakukan secara efektif oleh Pegawai. 11 responden (34,4%) menyatakan setuju, 1 responden (3,1%) menyatakan ragu-ragu bahwa Semua pekerjaan dilakukan secara efektif oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel

c. **Semua pekerjaan dilakukan secara efisien Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel**

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (68,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Semua pekerjaan dilakukan secara efisien Pegawai. 9 responden (28,1%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan ragu-ragu bahwa Semua pekerjaan dilakukan secara efisien Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel.

d. **Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel mampu bekerja sesuai target**

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (65,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai mampu bekerja sesuai target. 10 responden (31,3%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel mampu bekerja sesuai target

e. **Semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel sesuai waktu yang ditetapkan**

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (3,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh Pegawai sesuai waktu yang ditetapkan. 14 responden (43,8%) menyatakan setuju dan 17 responden (53,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel sesuai waktu yang ditetapkan.

f. Setiap pekerjaan dilakukan secara benar oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (3,1%) menyatakan sangat setuju bahwa Setiap pekerjaan dilakukan secara benar oleh Pegawai. 14 responden (43,8%) menyatakan setuju dan 17 responden (53,1%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Setiap pekerjaan dilakukan secara benar oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel

g. Setiap pekerjaan dilakukan secara aman Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan sangat setuju bahwa Setiap pekerjaan dilakukan secara aman Pegawai. 10 responden (31,3%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Setiap pekerjaan dilakukan secara aman Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel.

h. Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel konsisten menjaga kepercayaan yang di berikan

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai konsisten menjaga kepercayaan yang di berikan. 10 responden (31,3%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel konsisten menjaga kepercayaan yang di berikan.

i. Fasilitas kantor sangat dijaga oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Fasilitas kantor sangat dijaga oleh Pegawai. 18 responden (56,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Fasilitas kantor sangat dijaga oleh Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel.

j. Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel melestarikan setiap area kantor

Berdasarkan jawaban responden dapat menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai melestarikan setiap area kantor. 20 responden (62,5%) menyatakan setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Tegalmepel melestarikan setiap area kantor

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas Kepemimpinan Situasional (X1)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,369	0,3494	Valid
2.	0,794	0,3494	Valid
3.	0,812	0,3494	Valid
4.	0,531	0,3494	Valid
5.	0,531	0,3494	Valid
6.	0,686	0,3494	Valid
7.	0,812	0,3494	Valid
8.	,0431	0,3494	Valid

Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,874	0,3494	Valid
2.	0,918	0,3494	Valid
3.	0,944	0,3494	Valid
4.	0,831	0,3494	Valid
5.	0,882	0,3494	Valid
6.	0,791	0,3494	Valid

Hasil uji validitas kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,848	0,3494	Valid
2.	0,904	0,3494	Valid
3.	0,768	0,3494	Valid
4.	0,848	0,3494	Valid
5.	0,765	0,3494	Valid
6.	0,635	0,3494	Valid
7.	0,898	0,3494	Valid
8.	0,797	0,3494	Valid
9.	0,782	0,3494	Valid
10.	0,922	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel terikat yaitu kinerja (Y) diketahui bahwa hasil r hitung > r tabel dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach Alpha	Batasan Cronbach Alpha	Ket
Kepemimpinan Situasional (X1)	0,747	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,810	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,784	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	32

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96720415
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.100
	Negative	-.150
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^{c,d}

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah data adalah 32 dengan nilai probabilitas signifikansi (*Asymp. Sig*) sebesar 0,065 (6,5%) lebih besar dari taraf nyata 0,05(5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan Diagnostik Kolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.11,141	13,582		.820	.419		
X1	1.023	.350	.479	2.919	.007	.989	1.011
X2	-.134	.314	-.070	-.428	.672	.989	1.011

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah 1/Tolerance atau = 1/0.989 sebesar 1,011 Nilai hasil tersebut dibawah 10 (1,011>10), sehingga diputuskan bahwa model regresi terjadi gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.12,083	6.526		1.852	.074
	Kepemimpinan_Situasional	.882	.298	.485	2.956	.006
	Lingkungan_Kerja	-.103	.274	-.062	-.377	.709

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat ditentukan hasil persamaan regresi linier bergandanya yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 12,083 + 0,882X_1 - 0,103 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 12,083 menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegallampel sebesar (+)12,083, artinya tanpa adanya variabel lain (Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja) maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegallampel dikatakan cukup bagus yakni positif sebesar

12,083.

- b. Koefisien $b_1 (X_1) = 0,882$ menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Situasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalampel . Koefisien regresi ini dapat menjelaskan bahwa, jika variabel independen lainnya nilainya tetap, maka setiap ada peningkatan X_1 (Kepemimpinan Situasional) 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,882%.
- c. Koefisien $b_2 (X_2) = -0,103$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalampel. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan bahwa, jika variabel independen lainnya nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 1%, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,103%.

Uji t

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.12,083	6.526		1.852	.074
Kepemimpinan_Situasional	.882	.298	.485	2.956	.006
Lingkungan_Kerja	-.103	.274	.062	-.377	.709

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat :

- a. Hasil Uji nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Situasional (X_1) = 2,956. Ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,956 > 2.0423$. Berdasarkan kriteria tersebut, variabel kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso.
- b. Nilai Uji nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) = -0.377. Ternyata $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0.377 < -2.0423$. Berdasarkan kriteria tersebut berarti variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso..

Dengan demikian maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel Kepemimpinan Situasional (X_1) dengan nilai koefisien regresi 2,956.

Uji Statistik F-test

**Hasil uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,001	2	170,001	4,370	.022 ^b
	Residual	1128,022	29	38,87		
	Total	1468,023	31			

Tabel Hasil Uji F t_{hitung} , menunjukkan nilai $F_{hitung} = 4,370$. Maka dapat diambil keputusan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,370 > 3,33$. Dengan demikian maka kriteria yang digunakan adalah kriteria pertama yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan

simultan variabel independen (Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,232	,179	6,2367703

berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel diatas angka koefisien determinasi adalah 0,232. Dapat diartikan bahwa 23,2% perubahan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisinya 76,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso karena diperoleh t hitung 2,956 dan lebih besar dari t tabel sebesar 2.0423 ($2,956 > 2.0423$) dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% yakni nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,006 < 0,05$).
2. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso karena diperoleh t hitung -0.377 dan lebih kecil dari t tabel sebesar -2.0423 atau $-0.377 < -2.0423$ dan tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5% yakni nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,709 > 0,05$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Situasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso diperoleh F hitung 4,370 lebih besar dari F tabel sebesar 3,33 atau $4,370 > 3,33$. Sedangkan nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yakni sebesar 0,232. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan keeratan pada kinerja pegawai sebesar 23,2% dan sisanya sebesar 76,8 % tidak dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan saran yaitu :

1. Untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karena dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat kinerja pegawai meningkat.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai lebih semangat bekerja guna mencapai tujuan instansi

UCAPAN TERIMA KASIH :

3

1. Bapak Hamsin dan ibu Supiya yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya karena tiada seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua
2. Bapak camat Tegalampel Kabupaten Bondowoso serta teman teman sejaway yang telah membantu menjawab kuesioner saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kenerja*, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Arifin, Rois, dkk, 2003. *Perilaku Organisasi*, Malang: Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Banyumedia
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Blanchard, Ken & Hersey, Paul, 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendedagunaan Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erlina, 2008. *Metodologi Peneltian Bisnis: Untuk Akuntansi dan. Manajemen*, Edisi kedua, Cetakan Pertama
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata
- Hidayat A.A. 2005. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 1 Edisi Ketujuh. Jakarta : Elangga
- Mangkunegara, A.A .P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A, 2008. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Nazir, Moh. 2010. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.

- Panggabean, M.S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins S.P., 2011, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P.S dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Subroto, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suprayogi, Ugi. 2011. *Penelitian Tindakan dalam Pendidikan Nonformal*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufik, M.A. 2015. *Merancang Kuesioner*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. 2013 “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Tukiran dan Mustafidah, Hidayati. 2014. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widarjono, A. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Peraturan - Peraturan

- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota

● **19% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 19% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	unars.ac.id Internet	5%
2	repository.unars.ac.id Internet	2%
3	pustaka.sttw.ac.id Internet	1%
4	repository.ub.ac.id Internet	<1%
5	repository.unej.ac.id Internet	<1%
6	unars.ac.id Internet	<1%
7	Nanda Hidayan Sono. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KIAI DAN KEPUAS... Crossref	<1%
8	text-id.123dok.com Internet	<1%
9	repository.uinsu.ac.id Internet	<1%

10	ecampus-fip.umj.ac.id Internet	<1%
11	studylibid.com Internet	<1%
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
13	penerbitadm.com Internet	<1%
14	repositori.usu.ac.id Internet	<1%
15	repository.unida.ac.id Internet	<1%
16	repository.unmuhjember.ac.id Internet	<1%
17	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	<1%
18	repository.unigal.ac.id Internet	<1%
19	repository.ut.ac.id Internet	<1%
20	syunutrihantoyo.wordpress.com Internet	<1%
21	repository.wiraraja.ac.id Internet	<1%

22	Hamdan Naufal Azhari, Negin Kencono Putri, Irianing Suparlinah. "FA..."	<1%
	Crossref	
23	e-jurnal.nobel.ac.id	<1%
	Internet	
24	jurnal.peneliti.net	<1%
	Internet	
25	jurnal.unived.ac.id	<1%
	Internet	
26	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
27	123dok.com	<1%
	Internet	
28	Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh ..."	<1%
	Crossref	
29	Yuniz Majidah, Ike Kusdyah Rachmawati, Tin Agustina Karnawati. "PEN..."	<1%
	Crossref	
30	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	<1%
	Internet	
31	dinastirev.org	<1%
	Internet	
32	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
	Internet	
33	scribd.com	<1%
	Internet	

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded text blocks
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)

EXCLUDED TEXT BLOCKS

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

unars.ac.id

penelitian ini untuk

repository.unmuhjember.ac.id

di lapangan dengan menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran ...

www.unars.ac.id

terhadap kinerja pegawai

repository.unmuhjember.ac.id

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, ...

jurnal.uisu.ac.id

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2015:15) faktor kinerja terdiri dari dua fakt...

repository-feb.unpak.ac.id

Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, me...

digilibadmin.unismuh.ac.id

dalam melaksanakan tugasnya. Sirkulasi udara di dalam ruang kerja

repository.utu.ac.id

terhadap kinerja pegawai Kecamatan

repository.unmuhjember.ac.id

Rumusan Masalah

123dok.com

Kepemimpinan situasional merupakan gaya atau cara-cara kepemimpinan yang dit...

repository.ub.ac.id

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari k...

jurnal-unsultra.ac.id

Indikator

unars.ac.id

Kinerja Pegawai

www.scribd.com

Hipotesis Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dir...

unars.ac.id

lingkungan kerja

unars.ac.id

dan lingkungan kerja

unars.ac.id

ini dilakukan selama

unars.ac.id

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan

unars.ac.id

Metode Analisa Data Uji Validitas Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya ke...

unars.ac.id

Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam p...

unars.ac.id

Uji Asumsi Klasik

unars.ac.id

Regresi Linier Berganda Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar p...

unars.ac.id

Parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh var...

unars.ac.id

Koefisien Determinasi

media.neliti.com

sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju

repository.ub.ac.id

26 responden (81,3%) menyatakan setuju

id.123dok.com

15 responden (46,9%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan

jurnal.pancabudi.ac.id

menyatakan setuju

repository.ub.ac.id

22 responden (68,8%) menyatakan

jurnal.pancabudi.ac.id

10 responden (31,3%) menyatakan setuju dan

jurnal.pancabudi.ac.id

14 responden (43,8%) menyatakan setuju dan

jurnal.pancabudi.ac.id

14 responden (43,8%) menyatakan setuju dan

jurnal.pancabudi.ac.id

10 responden (31,3%) menyatakan setuju dan 3 responden(9,4%) menyatakan
jurnal.pancabudi.ac.id

R HitungR Tabel

eprints.undip.ac.id

R HitungR Tabel

eprints.undip.ac.id

R HitungR tabel

eprints.undip.ac.id

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel

unars.ac.id

Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisisioner yangdigunaka...

unars.ac.id

0,60ReliabelLingkungan Kerja

unars.ac.id

Koefisien regresi ini dapatmenjelaskan bahwa, jika variabel independent lainnya nil...

unars.ac.id

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerjamempunyai pengaruh

unars.ac.id
