

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOALEMO**

**Oleh:
ANANG IGIRISA
E. 21.18.136**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOALEMO**

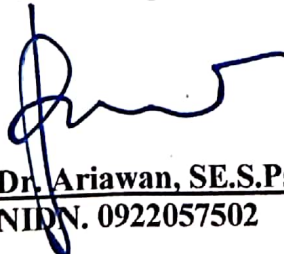
Oleh:

**ANANG IGIRISA
E. 21.18.136**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 4 Juni 2022**

Pembimbing I



Dr. Ariawan, SE.S.Psi.,MM
NIDN. 0922057502

Pembimbing II



La Diu Samiu., SE.,MM
NIDN. 0901029302

HALAMAN PERSETUJUAN

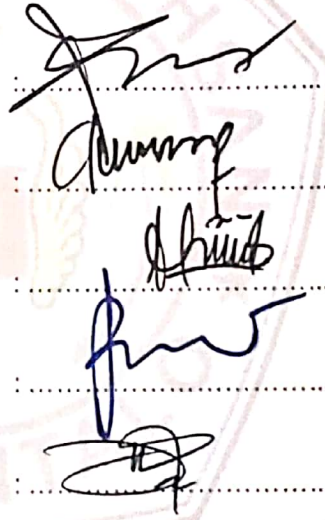
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOALEMO**

OLEH :

**ANANG IGIRISA
E. 21.18.136**

**Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo**

1. **Dr. Rahmisyari, MM**
(Ketua Penguji)
2. **Alfin Akuba, SE., MM**
(Anggota Penguji)
3. **Nur Rahmi, S.Pd.I., SE., MM**
(Anggota Penguji)
4. **Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM**
(Pembimbing Utama)
5. **La Diu Samiu, SE., MM**
(Pembimbing Pendamping)



.....
.....
.....
.....
.....

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, M.Si
NIDN. 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Svamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 4 Juni 2022
Yang membuat pernyataan



Anang Igirisa

ABSTRACT

ANANG IGIRISA. E2118136. THE EFFECT OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BOALEMO DISTRICT HEALTH OFFICE

This study aims to analyze and find out how big the influence of leadership style (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at the Boalemo District Health Service, using qualitative methods, data collection methods through observation, interviews, questionnaires and documentation for get data from office. The analysis used is path analysis. The results showed that simultaneously Participatory Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) had a significant effect on Employee Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.000 (0.0%). Participative Leadership Style (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.042 (4.2%). Partially the work environment (X2) has a significant effect on employee performance (Y) at the Boalemo district health office with a significance value of 0.000 (0.0%)

Keywords: Participatory Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

ANANG IGIRISA. E2118136. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, menggunakan metode kualitatif, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi untuk memperoleh data dari kantor. Analisis yang digunakan adalah analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%). Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 (4,2%). Secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada dinas kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Job Deskripsion Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo” dengan baik, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Tjokke, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE., M.Si selaku wakil dekan 1, Rahma Rizal, SE., M.Ak selaku Wakil Dekan 2, Syamsul Nani, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Ariawan, SE.S.Psi.,MM selaku Pembimbing I dan Bapak La Diu Samiu, SE.,MM sebagai Pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik orang tua serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan Skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif	8
2.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan	9
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	13
2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	20

2.1.9 Pengukuran Kinerja Pegawai	21
2.1.10 Indikator Kinerja Pegawai	23
2.1.11 Hubungan Antar Variabel	24
2.1.12 Penelitian Terdahulu	25
2.2. Kerangka Pemikiran	26
2.3. Hipotesis.....	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Objek Penelitian	28
3.2. Metode Penelitian	28
3.2.1 Metode Yang Digunakan	28
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	28
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.5 Prosedur Penelitian	32
3.2.6 Metode Analisis Data.....	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian.....	37
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.2 Visi Dan Misi.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.1.4 Tugas dan Fungsi	40
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden	40
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel	42
4.1.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas	47
4.2 Analisis Data Statistik	49
4.3 Pengujian Hipotesis.....	51
4.4 Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59

5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel	24
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel.....	25
Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Skala Kriteria Interpretasi Skor.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 3.1 Struktur Analisis Path	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Analisis Jalur	51

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner	64
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian	70
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit	90
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian.....	91
Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	92
Lampiran 6. Hasil Turnitin	93
Lampiran 7. Abstrak.....	96
Lampiran 7. Biodata.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mencapai tujuan dalam setiap instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor bagi setiap instansi sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang dapat menegakan persaingan dalam globalisasi di era sekarang. Usaha yang dilakukan oleh para pegawai diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk dikelola menjadi suatu strategi yang tepat demi kemajuan instansi. Oleh karena itu, perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pemimpin dan bawahan yang saling bekerjasama melayani masyarakat sehingga hal ini dapat menopang instansi akan lebih maju dan berkualitas.

Kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa kepada Masyarakat (Trisnantoro dan Agastya, 2015), Menyatakan bahwa kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh Pegawai tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah suatu perilaku atau kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, diman organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan, dikatakan bahwa kinerja bukanlah hasil, akibat dari perilaku atau tindakan, tetapi kinerja itu sendiri, di samping itu kinerja bersifat multidimensi sehingga untuk beberapa pekerjaan tertentu memiliki beberapa bentuk kinerja yang dibuat dalam batas-batas kinerja.

hubungan antara variasi dengan variabel lain (McCloy, Campbell, 2007). dan Cudeck, 2015). Kinerja adalah hasil kerja setiap individu dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Dalam membangun kerja sama seorang pemimpin dan juga pegawai didalamnya merupakan langkah awal agar instansi dapat berkembang, hal ini menjadi tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan secara profesional oleh pimpinan dengan bawahan sehingga tugas tersebut harus didukung oleh manajemen yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik, Dorongan yang selalu dilakukan oleh manajemen atau manajer hal ini dapat dikaukuakan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja dapat dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kepemimpinan partisipatif sebagai pionir mewujudkan mimpi dan saling bekerjasama untuk saling mempengaruhi dalam memahami visi. Menurut Wirawan (2020: 996), Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi suatu perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih lanjut Setyowati (2020: 996) menyatakan bahwa pemimpin (*leadership*) memiliki konsentrasi dalam hal pergerakan yang berupaya membawa kumpulan individu agar lebih baik atau ideal. Selanjutnya agar gambaran tentang kapasitas *leaders* adalah mendorong perkumpulan untuk bergerak. Didukung oleh Lensufiie (2020: 996), kepemimpinan adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu bisa mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dapat mencapai tujuan dengan alasan. Untuk situasi ini pemimpin harus memiliki pilihan untuk mengkoordinir wakil-wakilnya dalam mendorong kemajuan instansi dan pegawainya.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting yang dapat menentukan pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi pegawai agar meningkatkan hasil kerjanya, untuk membawa bawahannya sesuai dengan kemampuan pemimpin. Pemimpin yang baik, harus memberikan motivasi kepada pegawainya, adapun motivasi yang diberikan seperti, memberikan sebuah penghargaan berupa memberikan pujian, penghargaan dan insentif apabila pegawai melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan suatu usaha dimana seorang pemimpin mengkonsultasikan kepada pegawai, segala sesuatu yang akan diputuskan kemudian mengizinkan mereka pula ikutserta dalam pengambilan keputusan tersebut, sebagai langkah untuk membuat kesepakatan bersama demi tujuan dan kemajuan perusahaan. House (dalam Soeyitno, 2014:5), Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia diharuskan dapat mengatur, sehingga bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Peran pemimpin begitu pentingnya sebagai salah satu penentu dalam mencapai atau keberhasilan visi, misi dan rencana operasional instansi.

Sehingga kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena pegawai harus memiliki pemikiran terhadap lingkungan kerjanya. Hasibuan (2015:685) Lingkungan kerja merupakan tempat dimana Pegawai melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan Pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja

dapat mempengaruhi emosi Pegawai. Jika Pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja maka Pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai di tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya selama bekerja (Subroto, 2015:685). Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana dan prasarana, baik fisik maupun non fisik yang ada di sekitar Pegawai tempat mereka bekerja yang mampu memotivasi para Pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan survey awal terhadap beberapa pegawai yang dilakukan calon peneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, terjadi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang tidak maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan serta ketepatan waktu pekerjaan yang masih banyak dilakukan pegawai tidak sesuai, misalnya pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan waktu yang diberikan atau kualitas pekerjaan yang masih belum memuaskan. Hal ini terjadi karena kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas kerja pegawai, misalnya ketika terjadinya pemadaman listrik yang membuat pegawai tidak bisa melakukan aktivitas kerja secara optimal tetapi instansi tidak memiliki genset, serta sering terjadinya gangguan jaringan internet apabila melakukan pengimputan data. Masih adanya beberapa pegawai yang sering mengulur-ngulur jam waktu istirahat dan mengulur-ngulur pekerjaan yang harus diselesaikan.

Penyebab permasalahan ini terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai yang diharapkan oleh pegawai misalnya tidak terjadi komunikasi atau kerjasama antara pegawai sehingga dalam pengambilan keputusan tidak melibatkan semua pegawai.

Selain itu faktor yang lain yang menjadi penyebab kinerja pegawai kurang maksimal ialah lingkungan kerja dengan peralatan yang tidak mencukupi sehingga kualitas pekerjaan masi rendah dengan banyaknya pelayanan kepada masyarakat tidak dapat dilakukan dengan baik berkaitan dengan hal tersebut menjadi alasan mengapa peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan *Partisipatif* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan *Partisipatif* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan *Partisipatif* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan *Partisipatif* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan *Partisipatif* (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan manfaat penelitian ini secara teoritis memberikan informasi mengenai konsep-konsep maupun teori-teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat memberikan informasi maupun sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan hasil penelitian yang bermanfaat dengan menyumbangkan ide-ide untuk pemecahan masalah hasil penelitian secara teknis memberikan masukan positif kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti lain untuk dapat memperdalam ilmu dan konsep teoritis yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya program studi manajemen atau ilmu ekonomi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Hasibuan (2016:3), Kepemimpinan partisipatif berusaha mensinergikan persamaan kekuatan, persepsi dan berbagi dengan bawahan dalam pemecahan masalah, dengan cara melakukan konsultasi pada bawahan sebelum membuat keputusan. Menurut Burhanuddin, ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif antara lain sebagai berikut: kepemimpinan partisipatif dengan bekerja secara aktif dengan bawahan; kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan bawahan secara tepat dalam pengambilan keputusan dalam memecahkan suatu masalah; kepemimpinan partisipatif dengan mengutamakan tugas dalam rangka mempertahankan kepemimpinan dan kekuasaannya guna menjaga stabilitas kinerja lembaga secara keseluruhan; kepemimpinan partisipatif dengan menerima setiap saran dan kritik yang membangun dari bawahan untuk pengembangan kelembagaan organisasi; dan kepemimpinan partisipatif dengan memberikan motivasi penuh kepada pegawai sebagai anggota organisasi kelembagaan.

Seorang pemimpin yang baik yaitu pimpinan yang dapat mengatur, mempengaruhi, pengarahan, perintah dan motivasi bawahan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, selain itu seorang pemimpin harus

mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif dan baik yang akan mempengaruhi moral bawahannya

Dalam kepemimpinan gaya partisipatif, ide harus mengalir dari bawahan (anggota) dengan posisi Control atas penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan di pegang secara bergantian. Pemimpin selalu memberikan ruang kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan terdapat susunan persahabatan dalam hubungan saling percaya antara pemimpin dan anggotanya.

2.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Kreitner dan Kinicki (2015), mengungkapkan kepemimpinan atau *leadership* diartikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu proses pengaruh social dimana pemimpin dalam mencapai partisipasi sukarela. Jadi kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai suatu tujuan bersama. Ada lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2014:3-5), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratis yaitu:
 - a. Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b. Mengidentifikasi tujuan kelompok atau organisasi
 - c. Mempertimbangkan itu untuk kepentingan belaka
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e. Selalu bergantung dengan kekuatan formalnya
 - f. pada tindakannya, penggerak selalu menggunakan pendekatan yang mengandung hal paksaan dan bersifat menghukum (*punishing*).

2. Tipe pemimpin paternalistik

- a. Manusia yang belum dewasa memiliki anggapan
- b. Menjadi terlalu protektif
- b. mengambil keputusan jarang melibatkan bawahannya
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas dan fantasinya

Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang menitik beratkan pada dasar kemanusiaan dan menjunjung tinggi derajat dan martabat orang yang dipimpinnya. Suradji & Martono (2020:997) Ciri-ciri pemimpin yang demokratis adalah dalam proses menggerakkan bawahan selalu dimulai dari anggapan bahwa manusia adalah makhluk yang paling mulia, selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi. keperluan dalam rangka mencapai tujuan, selalulu mendapatkan saran dan usulan dari bawahan, mengutamakan kerjasama, menjadikan bawahan lebih sukses darinya, berusaha mengembangkan kapasitas pribadi. Suradji & Martono (2020), jenis-jenis perilaku pemimpin demokrasi menurut pendapat Gouzali Syadan antara lain:

- a) dahulukan kegiatan atasan dan bahannya dalam pekerjaan
- b) kesempatan selalu diberikan kepada bawah anagar maju dan pengembangan diri
- c) mendorong gairah dan semangat untuk bawahan
- d) memperhatikan rekan kerja atau bawahan , tidak segan- mentransfer ilmu kepada bawahan atau mendorong

Sementara itu, Robins (2014:4-5) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan karismatik

Kemampuan kepemimpinan yang heroik atau sangat luar biasa apabila mereka mengamati sifat tertentu dari seorang pemimpin mereka. Ada lima karakteristik utama kepemimpinan karismatik:

- a. Visi dan artikulasi. memiliki visi yang ditujukan pada tujuan ideal yang mengharapkan masa depan yang lebih baik dari status quo, dan mampu menjelaskan pentingnya sebuah visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Risiko pribadi. Pemimpin karismatik bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk mencapai visi mereka.
- c. Peka terhadap lingkungan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan, mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin karismatik perseptif (sangat memahami) kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku yang tidak biasa. Pemimpin karismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan bertentangan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan focus pada hal-hal kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Kepemimpinan transformasional merubah kesadaran semua pengikut akan persoalan-persoalan dalam membantu mereka

memandang masalah lama dengan cara-cara mereka mampu membangkitkan, semangat dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi pencapaian sasaran kelompok. Berikut empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a) Karismatik: menanamkan kebanggaan, merai kepercayaan dan kehormatan merupakan visi dan rasa atas misi.
- b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan dengan usaha, menjelaskan maksud penting secara sederhana, stimulus intelektual, mendorong intelegensia, rasional dan pemecahan masalah secara hati-hati
- c) Pertimbangan individual: melayani pegawai secara pribadi, menasehati dan melatih merupakan perhatian pribadi.

3. Gaya kepemimpinan visioner

Kredibel, realistis dan menarik masa depan dengan organisasi yang tumbuh dan berkembang merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi. Visi jika diterapkan dengan tepat akan baik, akan memiliki kekuatan besar yang dapat menghasilkan lompatan awal ke depan dengan menghasikan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya, Path Goal Theory (2012:7), membagi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokrasi bawahan harus tau dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan khusus di berikan oleh pemimpin, dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya

b) Kepemimpinan supportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabay, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

c) Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin harus berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahan. Untuk pengambilan keputusan masi tetap berada padanya

d) Kepemimpinan berorientasi

Dalam prestasi gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkayan tujuan yang menantang bawahan untuk berpartisipasi, dalam hai ini pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mampu melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan secara baik.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut sugiyono dalam Ihsan (2016), Indikator kepemimpinan partisipatif adalah :

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan alat transportasi dalam kepemimpinan, dengan komunikasi yang baik dan terarah dari pemimpin, sehingga pemimpin akan kesulitan dalam men-supervisi anggotanya

2. Kerjasama

Kerjasama yaitu kegiatan yang biasanya dilakukan oleh individu secara bersamaan atau dua orang lebih

3 Keterlibatan bawahan

Kesulitan dalam membuat keputusan dengan tidak melibatkan para bawahannya, dalam hal formal seperti penggunaan atau pembuatan kelompok keputusan, atau perintah akan gagasan-gagasan, bantuan para bawahan dapat terjadi pada tahapan proses pembuatan keputusan

4 Pengambilan keputusan

Pemimpin bias mengambil keputusan secara cermat dan cerdas sesuai dengan keadaan dan kebutuhan.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu keadaan suatu tempat kerja, baik dilihat secara fisik maupun non fisik, maka dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, menentramkan dan kesan betah bekerja sebagaimana yang diharapkan (Supardi, 2017:84). Selain itu, lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting untuk pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2014:83), lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terbentuk secara fisik di sekitar kerja dalam memberikan pengaruh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja langsung dengan atasan maupun hubungan sama-sama rekan kerja , atau hubungan dengan bawahan.

Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para pekerja/pegawai dapat dijalankan dan memajukan perusahaan itu sendiri.

Kartono (2014), membagi lingkungan kerja menjadi dua kelompok, yaitu kondisi material dan kondisi psikologis. Dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja tidak hanya menyangkut lingkungan fisik tempat bekerja, tetapi juga meliputi aspek fisik dan psikis yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik dan pekerjaan itu sendiri, yang akan membentuk Pegawai terhadap lingkungan kerja. . Ahyar (2014:99), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat Pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah kondisi dimana Pegawai bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut tempat kerjanya saja, tetapi juga harus memenuhi beberapa aspek fisik dan psikis oleh lingkungan rekan kerja, sehingga membentuk kepribadian pegawai menjadi pribadi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu, pentingnya kerjasama antar rekan kerja untuk mencapai Kinerja sesuai dengan tugas yang dijalankan oleh para pegawai.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Sofyan (2013:20) mengemukakan lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fisik kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang baik dan prosedur yang tidak jelas.
2. Harapan pekerja akan membuat pekerja memilih lingkungan kerja yang lebih menjamin harapan kerja apabila gaji dan tunjangan tidak sesuai.
3. Satu pekerja dengan pekerja yang lain akan saling mendukung tujuan dan hasil apabila memiliki hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi.

Komarudin (2016:3), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikis, dan fisik di perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pelaksanaan. Kehidupan sosial didefinisikan sebagai keyakinan tentang interaksi antara atasan dan bawahan serta rekan-rekan kerja dilihat dari sikap, nilai, pandangan atau gaya hidup akan mempengaruhi orang-orang yang bekerja disuatu perusahaan. Lebih lanjut supardi menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram , dan betah dalam bekerja Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan factor utama yang akan menentukan keberhasilan pegawai dalam

2.1.6 Indikator Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Siagian (2014:59), Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi Pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar Pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan Pegawai karena akan mendukung dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas Fasilitas

sangat dibutuhkan oleh Pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan Pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk Pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana pengangkutan menjadi sangat mendukung para pegawai untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik hal ini diperuntukan untuk pegawai maupun angkutan umum dengan nyaman dan muda diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara Pegawai dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja

hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan Pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau Pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

c. Kerjasama antar Pegawai

Kerjasama antara Pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara Pegawai dapat terjalin dengan baik maka Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien”.

2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2018:34), mengemukakan bahwa performance merupakan pengertian kata performancee. Kinerja merupakan prestasi pekerjaan atau pelaksanaan kerja. Mangkunegara (2018:34), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam capaiyan seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan semua hasil dari bentuk kegiatan atau kebijakan dalam rangkaian kegiatan pekerjaan dalam rangka pencapaiannya tujuan Berbeda dengan Simamora (2018: 34-35), menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang Pegawai. Kinerja mencerminkan seberapa baik Pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan. Sering disalahartikan sebagai usaha,

Prawirosentono (2018:35), menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Efektivitas adalah ketika tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang.
3. Disiplin adalah mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin Pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempatnya bekerja.
4. Inisiatif Berkenaan dengan daya pikir, sifat inisiatif harus mendapat perhatian atau respon dari organisasi dan atasan dengan baik. Dengan kata lain, inisiatif Pegawai merupakan motor penggerak kemajuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja Pegawai.

2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Tohardi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan, keterampilan, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, budaya, dan etos kerja, manajemen, tingkat pendapatan, peluang berprestasi, beban kerja, lingkungan kerja dan teknologi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja pada suatu instansi memiliki kinerja yang berbeda-beda. Baik buruknya kinerja pegawai selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Nimran & Amirullah (2017: 497), menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Hal ini didukung oleh teori Djeremi dkk. (2017: 497), hal-hal yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, yaitu suatu tujuan akhirnya, artinya kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi jika melakukan kegiatan yang tidak dikehendaki atau tidak mempunyai tujuan, walaupun hasilnya memuaskan, kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) wewenang (*authority*), yakni penyampaian kepada anggota lainnya untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, yaitu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin kerja anggota berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai dengan perjanjian kerja dalam organisasi mereka bekerja.
- 4) Insentif yaitu, kemampuan dalam membuat ide-ide dalam merencanakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik juga diperlukan dalam suatu organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah dalam mengerjakan tugas dengan lebih baik, maka hal ini merupakan cara yang ampuh untuk menentukan produktivitas pegawai. Nimran & Amirullah (2017: 497), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja. itu adalah:

- a. Kepuasan kerja. Pegawai puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan mengoptimalkan pekerjaan (*output*). Jika output yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktivitas juga akan menurun.
- b. Besar kecilnya input yang diberikan dalam suatu proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) suatu pekerjaan. Input yang dimiliki pegawai adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, fasilitas penunjang dan lingkungan kerja.
- c. Waktu kerja. Jam kerja yang panjang mendorong Pegawai untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja.

2.1.9 Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran Kinerja Pegawai Menurut Elmuti dan Kathawala (2015:45-46), lima indikator kinerja yang dapat diukur:

- a. Kualitas ialah hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal kinerja kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan.
 - b. Kualitas ialah jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam satu istilah jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
 - c. Pengetahuan dan keterampilan merupakan yang dimiliki oleh karyawan suatu organisasi.
 - d. Ketetapan waktu yaitu kegiatan yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersisa untuk kegiatan yang lain.
5. Komunikasi, yang merupakan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:128) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan Pegawai dan kinerja organisasi, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada Pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Dharma (2018: 120), kinerja dapat diukur melalui tiga faktor:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah untuk diselesaikan atau, pengukuran kuantitatif melibatkan melihat keluaran dalam suatu proses atau implementasi. Hal ini berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan.

- b. Kualitas, yaitu kualitas harus dihasilkan (baik atau tidak). Pengukuran kualitas mencerminkan pengukuran yaitu seberapa baik diselesaikan. Hal ini berkaitan dengan bentuk outputnya.
- c. Timeliness, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu adalah jenis pengukuran kuantitatif menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.10 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2017:3) mengemukakan indikator yang digunakan mengukur kinerja individu yaitu

1. Kualitas

kinerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektifitas

Memaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang, serta tenaga)

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Tanggung jawab pegawai terhadap kantor dimana pegawai memiliki komitmen yang tinggi.

2.1.11 Hubungan Atara Variabel

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu dukungan yang tinggi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan arah. Gaya pemimpin yang tinggi dalam mendukung dan rendah arah disebut sebagai “partisipatif” karna posisi control atas masalah dalam pengambilan keputusan diadakan secara bergantian dalam penggunaan gaya partisipatif, pemimpin serta bawahan bertukar pikiran dalam pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan dari kegiatan instansi, gaya kepemimpinan berorientasi pada bawahan dengan akan memotivasi dari pegawai mereka secara ketat dengan mendorong anggota agar melaksanakan tugas dalam memberikan keputusan kepada bawahan agar berpartisipasi untuk pengambilan keputusan suasana persahabatan dan saling menghargai sesama anggota kelompok.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Serdamayanti (2017), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, jika manusia dapat melakukan aktivitasnya secara normal, aman, nyaman dan sehat. Penyesuaian lingkungan kerja harus dihasilkan pada jangka panjang, sehingga lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah perilaku pegawai dengan waktu lebih lama, sehingga tidak mendukung pencapaian rancangan

sistem kerja efisien. Demikian lingkungan kerja yaitu suatu lingkungan kegiatan dimana pegawai melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi dalam menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja

Soeyitno, (2014:5), Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan suatu usaha dimana seorang pemimpin mengkonsultasikan kepada pegawai, segala sesuatu yang akan diputuskan kemudian mengizinkan mereka pula ikut serta dalam pengambilan keputusan tersebut sehingga lingkungan kerja akan menjadi baik, sebagai langkah untuk membuat kesepakatan bersama demi tujuan dan kemajuan kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena pegawai pasti memiliki persepsi akan tempat dimana Pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan Pegawai untuk dapat bekerja optimal dan mempengaruhi emosi Pegawai.

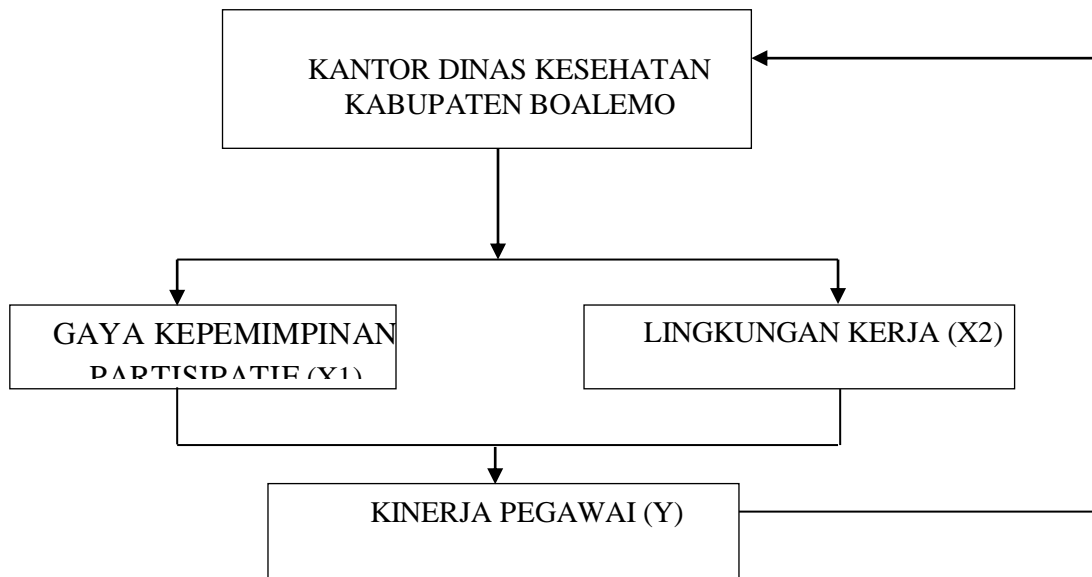
2.1.12 Penelitian Terdahulu

Elly Herawatia 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan PT. Sari melati kencana (pizza hut cirebon) Kemudian metode analisis yang akan digunakan adalah metode analisis asosiatif. Peneliti asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan menanyakan hubungan antara dua variable, Hasil menunjukan gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel tak bebas yaitu kepuasan kerja Karyawan.

I Nyoman P.A 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada CV. Dinayu, jenis penelitian kuantitatif, Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan Pada pada CV. Dinayu, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Tujuan organisasi dengan tujuan individu atau Pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan kuat, akan terlihat gaya kepemimpinan yang tidak mendukung kecenderunagn memiliki kinerja rendah, sehingga pegawai dengan dukungan tidak penuh gaya kepemimpinan sebagian besar akan memiliki kinerja rendah. Sedangkan pegawai dengan dukungan penuh gaya kepemimpinan sebagai besar memiliki kinerja yang tinggi, sehingga pentingnya gaya kepemimpinan adalah ntuk melihat sejauh manah kinerja dikelola sebagai kemajuan seuatu instansi.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Lingkungan Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel menjelaskan jenis-jenis variabel dan deskripsi variabel berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Variabel

penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan gambaran variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Kerjasama 3. Keterlibatan Bawahan 4. Pengambilan Keputusan 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan tempat Kerja 2. Peralatan Kerja yang memadai 3. Fasilitas- fasilitas 4. Tersedianya sarana angkut 5. Hubungan rekan kerja 6. Hubungan atasan dengan pegawai 7. Kerjasama antara pegawai 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 	Ordinal

	4. Efektifitas	
	5. Kemandirian	

Sugiyono (2016), Siagian (2014), Robbins (2017)

Saat pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert. Teknologi skala likert yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai item jawaban, dan setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada narasumber dalam penelitian ini diberi skor, pernyataan Sugiyono (2010 : 86) yang akan digunakan yaitu menggunakan skala Likert. tanggapan untuk setiap alat berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Susun kuesioner dengan menyiapkan (lima) pilihan (yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tabel berikut menunjukkan nilai bobot setiap opsi, setiap nilai berbeda:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk menentukan karakteristik populasi merupakan unsur-unsur dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan

atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010:115) mengemukakan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari sekian banyak karakteristik populasi ini. Apabila besar populasinya penelitian dapat mempelajari keseluruhan yang ada dalam populasii, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga dalam penelitian, dapat menggunakan sampel yang di peroleh dari hasil poplasi tersebut. Oleh karena sampel yang diikumpulkan dari populasi tersebut benar-benar representative, Karena populasi sekaligus merupakan sampel maka sampel penelitian ini adalah 49 orang, atau semua pegawai yang ada di Dinas Kesehatan kabupaten Boalemo.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

- b. Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi, yang diwawancarai adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
- c. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- d. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konten yang akan diukur oleh kuesioner, kuesioner dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, standar yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R hitung lebih kecil ($<$) dari nilai R tabel, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.
2. Jika nilai R hitung lebih besar ($>$) dari nilai R tabel, maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan.

1.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang stabil dan konsisten dari instrumen pengukuran, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dipercaya, dan jika pengukuran diulang, mereka dapat konsisten. Ukuran tingkat reliabilitas diwakili oleh koefisien sebagai koefisien reliabilitas. Pengujian

relibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliable)instrument dan jika nilai alphanya $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005).

3.2.5.3 Konversi Data

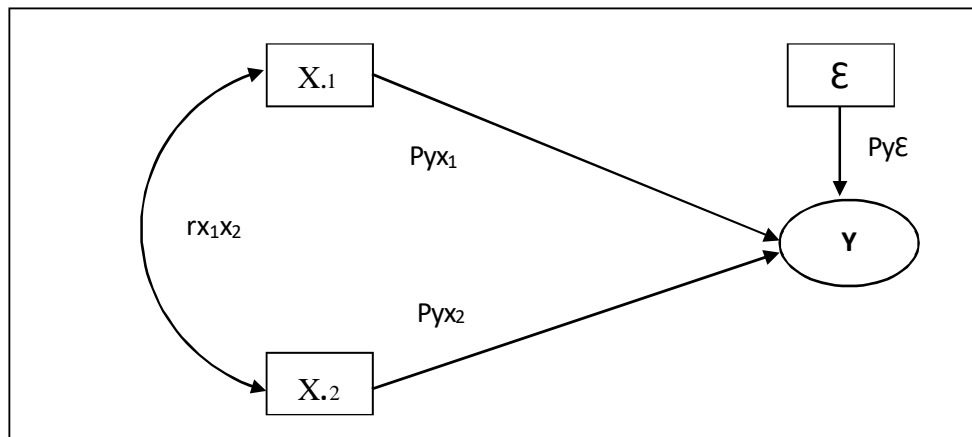
Untuk dapat berurusan dengan analisis jalur (yang merupakan pengembangan analisis regresi berganda), data ordinal (skor kuesioner) yang diperoleh denganskala Likert dll biasanya digunakan, dan kemudian data ini harus terlebih dahulu dikonversimenjadidata interval, yang merupakan salah satu yang dapat digunakan. Metode ini adalah Method Of Succesive Interval (MSI).

3.2.6. Metode Analisis Data

3.2.6.1 Model/Gambar

Untuk menentukan apakah sub-variabel memiliki dampak pada semangat kerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur. Metode ini adalah untuk pertama mengkonversi data skala interval dengan metode berikut *Method Of Succesive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan memperhatikan struktur hubungan penelitian yaitu bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperhatikan melalui struktur hubungan antara variable dependen dengan independen dengan pendekatan diagram yang dapat dilihat pada struktur jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Analisa Path

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + P_{Y\epsilon}\epsilon$$

Dimana:

X1 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY: Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis kaitan antara sub-sub variable yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan memperhatikan pengaruh pada gambar diatas dengan memperlihatkan bahwa sub variable tersebut dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variable yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub

variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , tetapi ada variable epsilon yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah diuraikan atau dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan lakah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktur, yaitu:
2. $Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \epsilon$
3. Menghitung matrix korelasi antara X_1 , X_2 . Dan Y
4. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
5. Menghitung matrix invers R^{-1}
6. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i= 1$ dan 2)
7. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinansi total X_1, X_2 , terhadap Y
8. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
9. Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Uji statistik F

Uji-F untuk menguji pengaruh independen, secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Kriteria uji-F sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variable terikat.

2. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikan F yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Apabila angka signifikan F lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

b. Uji statistik T

Uji-T untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriterianya uji-T sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat Uji t dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Jika angka signifikansi t lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan Undang-undang No 50 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran Tahun 1999 Nomor 187, Undang – undang Nomor 10 Tahun 2000); Kabupaten Boalemo terdiri dari 10 Kecamatan, kemudian pada tahun 2003 Boalemo Barat yang terdiri dari Kecamatan Paguat, Marisa, Randangan, Lemito dan Popayato dimekarkan lagi dan diberi nama Kabupaten Pohuwato. Dengan demikian Kabupaten Boalemo sampai saat ini mempunyai 7 kecamatan yaitu : Kecamatan Paguyaman Pantai, Kecamatan Paguyaman, Kecamatan Wonosari, Kecamatan Dulupi, Kecamatan Tilamuta, Kecamatan Botumoito dan Kecamatan Mananggu.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI:

Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo mempunyai Visi: “Terwujudnya Masyarakat Boalemo Yang Sehat Secara Merata Dan Mandiri Dibidang Kesehatan”.

MISI:

1. Meningkatkan, mendayagunakan dan mengefektifkan Sumber Daya Kesehatan meliputi SDM Kesehatan, sumber daya Pembiayaan Kesehatan, sumber daya Sarana dan Prasarana Kesehatan termasuk Obat-obatan dan Perbekalan kesehatan)

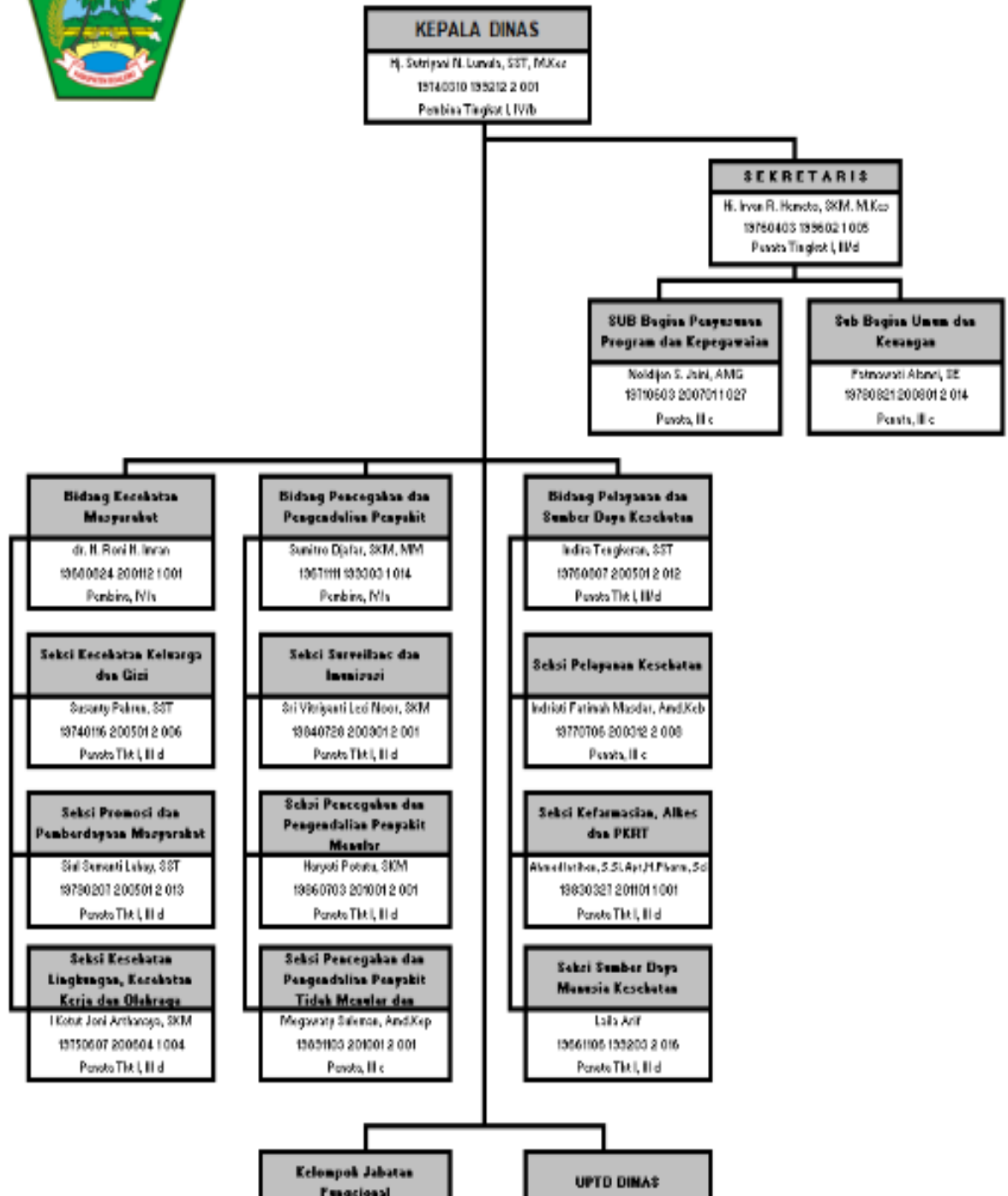
2. Meningkatkan dan memantapkan program Upaya Kesehatan Masyarakat dan Upaya Kesehatan Pengembangan Puskesmas
3. Meningkatkan Kerjasama Lintas Sektor terkait dan mengoptimalkan Pemberdayaan Masyarakat dibidang kesehatan
4. Meningkatkan dan memantapkan Fungsi Manajemen

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Fungsi

Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam bidang kesehatan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 8, Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis berdasarkan ruang lingkup tugas dan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum berdasarkan ruang lingkup tugas dan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas berdasarkan ruang lingkup tugas dan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.5 Analisis Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 49 orang responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 49 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	23	46,94
Perempuan	26	53,06
Total	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 23 orang atau sekitar 46,94%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 26 orang atau sekitar 53,06%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan atau kedua responden ini tidak seimbang.

b. Responden Berdasarkan Usia

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, yang menurut jenis usia seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia

UMUR	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0
20-30 tahun	23	46,94
>31 tahun	26	53,06
Total	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun tidak ada. Jumlah responden yang umurnya 20-30 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 46,94%, jumlah responden yang umurnya > 31 tahun sebanyak

26 orang atau sekitar 53,06%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang umurnya, 20-30 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berusia > 31 tahun.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, yang menurut tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
D.III	15	30,62
S.I	32	65,30
S.II	2	4,08
Total	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S.II yakni 2 orang atau sekitar 4,08%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan S.I yakni 32 orang atau sekitar 65,30%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.III yakni 15 orang atau sekitar 30,62%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden dengan tingkat pendidikan, D.III, S.I, S.II tidak seimbang.

4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi

dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden: $5 \times 1 \times 49 = 245$

Bobot terendah X item X jumlah responden: $1 \times 1 \times 49 = 49$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Rentang Skalanya yaitu: $\frac{245-49}{5} = 39,2$ dibulatkan jadi 39

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang	Kategori
205 - 245	Sangat Tinggi
166 - 204	Tinggi
127 - 165	Sedang
88 - 126	Rendah
49 - 87	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 49 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel pelatihan dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) menurut jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

SKOR	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	27	135	55.1	24	120	49.0	28	140	57.1	20	100	40.8
4	16	64	32.7	17	68	34.7	19	76	38.8	25	100	51.0
3	5	15	10.2	8	24	16.3	1	3	2.0	3	9	6.1
2	1	2	2.0	0	0	0.0	1	2	2.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	216	100.0	49	212	100.0	49	221	100.0	49	211	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1-1, berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 216, responden yang menjawab item pertanyaan X1-2 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 212, responden yang menjawab item pertanyaan X1-3 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 221, responden yang menjawab item pertanyaan X1-4 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 211. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor Sangat Tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Lingkungan Kerja (X2) menurut jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	24	120	49.0	27	135	55.1	22	110	44.9	25	125	51.0
4	25	100	51.0	22	88	44.9	21	84	42.9	24	96	49.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0	6	18	12.2	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	220	100.0	49	223	100.0	49	212	100.0	49	221	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item								
	X2.5			X2.6			X2.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	33	165	67.3	31	155	63.3	30	150	61.2
4	16	64	32.7	18	72	36.7	19	76	38.8
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	229	100.0	49	227	100.0	49	226	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2-1, berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 220, responden yang menjawab item pertanyaan X2-2 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 223, responden yang menjawab item pertanyaan X2-3 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 212. responden yang menjawab item pertanyaan X2-4 berada pada kategori

Sangat Tinggi dengan nilai skor 221. responden yang menjawab item pertanyaan X2-5 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 229, responden yang menjawab item pertanyaan X2-6 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 227. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X2-7 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 226. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	31	155	63.3	30	150	61.2	21	105	42.9
4	18	72	36.7	19	76	38.8	18	72	36.7
3	0	0	0.0	0	0	0.0	10	30	20.4
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	227	100.0	49	226	100.0	49	207	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item					
	Y.4			Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	28	140	57.1	23	115	46.9
4	21	84	42.9	26	104	53.1
3	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0

Σ	49	224	100.0	49	219	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y-1, berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 227, responden yang menjawab item pertanyaan Y-2 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 226, responden yang menjawab item pertanyaan Y-3 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 207, responden yang menjawab item pertanyaan Y1-4 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 224. Dan responden yang menjawab item pertanyaan Y1-5 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai skor 219. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kinerja yang tinggi.

4.1.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	X1.1	0,845	0,281	Valid	0,886	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,887	0,281	Valid		
	X1.3	0,877	0,281	Valid		
	X1.4	0,852	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,281). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,886 $>$ 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,875	0,281	Valid	0,892	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,801	0,281	Valid		
	X2.3	0,877	0,281	Valid		
	X2.4	0,849	0,281	Valid		
	X2.5	0,639	0,281	Valid		
	X2.6	0,69	0,281	Valid		
	X2.7	0,724	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,281). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,892 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,759	0,281	Valid	0,719	$> 0,60 =$ Reliabel
	Y.2	0,74	0,281	Valid		
	Y.3	0,763	0,281	Valid		
	Y.4	0,815	0,281	Valid		
	Y.5	0,392	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,281. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,719 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai adalah valid dan reliabel.

4.2 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 49 orang

responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.248X_1 + 0.698X_2 + 0.148\varepsilon$$

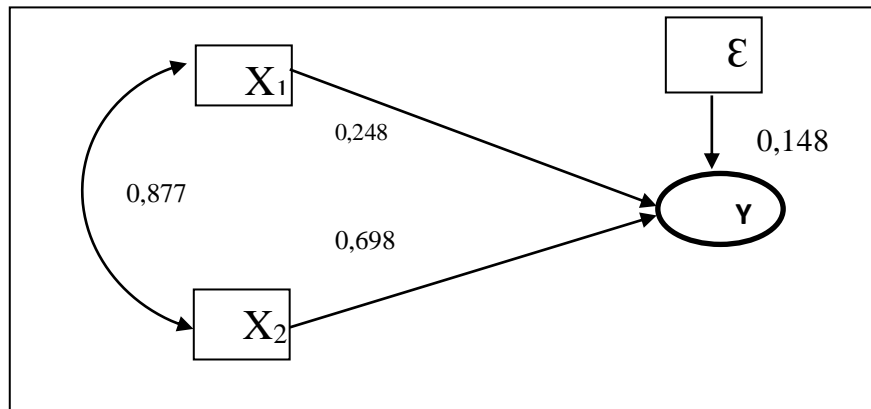
Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1) yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh faktor Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.248 atau 24.8%.

$X_2 = 0.698$ menandakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2), yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) yang secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.698 atau 69.8%.

Sedangkan $\varepsilon = 0.148$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 14.8%

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.852 (terlampir), ini berarti sekitar 85.2% pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Serta masih ada sekitar 0.148 atau 14.8% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Estimasi Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0.698 dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dengan pengaruh sebesar 0.248 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R ²)
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	0.248	-	27,40%	-
X2	0.698	-	69,40%	-
ε	0.148	-	26,70%	-
X1,X2	-	-	-	85.2%

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara *Simultan* Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) sebesar 0.042 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji statistik dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan

Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

4. Korelasi Antar Variabel X

1) Korelasi (X1)

Korelasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.877. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

2) Korelasi (X2)

Korelasi Lingkungan Kerja (X2) dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) sebesar 0.877. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, dari semua item pernyataan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo lebih banyak para pegawai yang menjawab setuju bahkan sangat setuju meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab ragu-ragu maupun tidak setuju tetapi dari keseluruhan pegawai lebih dominan yang menjawab setuju bahkan sangat setuju dengan item pernyataan kuesioner yang

dibagikan sehingga kinerja pegawai terealisasi dengan baik atau sesuai dengan tujuan dari instansi. Misalnya hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam bekerja memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan bahkan berdasarkan jawaban responden lebih banyak para pegawai mampu bekerja mencapai atau melebihi target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Bahkan pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. Selain itu para pegawai mampu bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Sedarmayanti (2017:273) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja para pegawai. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks kepemimpinan, kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi

sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan instansi.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2011: 26) bahwa lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sehingga dalam menunjang setiap pekerjaan diperlukan lingkungan kerja yang memadai. Dengan lingkungan kerja yang memadai akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dari setiap pegawai. Namun dalam hal ini, jika pimpinan kurang memperhatikan pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yang tidak di tata dengan tepat dan benar. Tidak jarang dalam kenyataannya di suatu organisasi terdapat pegawai yang merasa tidak nyaman dengan keadaan lingkungannya sehingga membuat kinerja pegawainya kurang maksimal, bisa jadi masalah tersebut disebabkan oleh pimpinan yang kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Augina Magdalena Manampiring (2021) judul penelitian Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Persero. Teknik analisa data yang menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan di kota Manado.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat terjadi karena dari hasil jawaban responden dalam kuesioner menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif berada pada kategori sangat tinggi dikarenakan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju bahkan ada beberapa orang yang menjawab setuju, meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab ragu-ragu. Misalnya pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo selalu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh pegawai. Selain itu pimpinan memberitahukan kepada para pegawai tentang apa yang harus dikerjakan dan cara mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga para pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan dan dampaknya terhadap pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai. Bahkan pimpinan selalu melibatkan para pegawai dalam penetapan suatu tujuan instansi sehingga kesannya para pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marhaendra Kusuma (2012) Judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Dan Politeknik Cahaya Surya Kediri. Teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS V.16. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab pernyataan pada kuesioner yang dibagikan, bahwa variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori sangat tinggi, hal ini disebabkan banyak responden yang menjawab sangat setuju dibandingkan jawaban setuju misalnya ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan para pegawai dengan penerangan yang cukup baik, selain itu instansi atau tempat kerja menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja pegawai dan fasilitas kerja yang disediakan ditempat kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja pegawai sehingga hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai mengalami peningkatan karena pegawai merasakan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hal ini sesuai dengan teori yang kemukakan oleh Nitisemito (2010) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Untuk itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan instansi pemerintahan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kenyamanan bagi para pegawainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Rizal Nabawi (2019) judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No.2. Diakses pada tanggal 14 Juli 2021
- Arifin Alvin. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol.8, No.2. Diakses pada tanggal 7 Juli 2021.
- Arnomo, I. (2017). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Vol. 13, .No.2. Diakses pada tanggal 14 Juli 2021
- Danthi N. M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No 1. Diakses pada tanggal 6 Juli 2021.
- Deni Muhammad. (2018).Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.16, No. 1. Diakses pada tanggal 7 juli 2021
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2.Diakses pada tanggal 16 juli 2021
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 1, No. 1. Diakses pada tanggal 16 juli 2021
- Elly Herawatia,2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan LingkunganKerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sari Melati Kencana *Jurnal Manajemen, Vol. 14. No.3. Desember 2019*
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*. Vol. 9, No. 2.Diakses pada tanggal 16 juli 2021
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai (studi pada Pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya

- Malang). *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.3, No.7. Diakses pada tanggal 16 juli 2021
- Marlina, L. (2013). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*. Vol.18, No. 2. Diakses pada tanggal 16 juli 2021
- Marwiyah, S., Halima, N., & Maulidi, F. (2020). Analisis Tipe Kepemimpinan Paternalistik Dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Tengah Situasi Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik (JISoP)*. Vol.2, No. 2. Diakses pada tanggal 16 juli 2021
- Paita, S., Tewel, B., & Greis, M. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.3, No.3. Diakses pada tanggal 5 Agustus 2021
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Saifuddin, M. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*. Vol. 4, No. 1. Diakses pada tanggal 16 Juli 2021
- Putra Febri, dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40, No.2. Diakses pada tanggal 6 Juli 2021.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai (Studi pada Pegawaikantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.8, No.2. Diakses pada tanggal 6 Agustus 2021
- Rahmawati, E., Warella, Y., & Hidayat, Z. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*. Vol.3, No. 1. Diakses pada tanggal 6 Juli 2021
- Semiawan R.Conny. 2010. Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Agora*. Vol. 5, No. 2. Diakses pada tanggal 16 juli 2021

- Soeyitno, A. H. (2014). Hubungan antara persepsi Pegawai terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja Pegawai di RS Muji Rahayu Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*. Vol. 2, No. 1. Diakses pada tanggal 17 juli 2021
- Sri Utari dan Moh. Mustofa Hadi. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*. Vol.6, No. 1. Diakses pada tanggal 6 juli 2021.
- Sugoyono & Ihsan. 2016 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif serta dampaknya pada kinerja Pegawai (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*. Vol. 7, No. 2. Diakses pada tanggal 8 Juli 2021.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan kinerja Pegawai. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol. 17, No. 2. Diakses pada tanggal 18 juli 2021.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*. Vol.3, No. 4. Diakses pada tanggal 18 juli 2021.
- I Nyoman P.A 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai *Jurnal Widya Manajemen, Pebruari 2020 Vol.2 (No.1): Hal 7-59*
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol 7, No.2. Diakses pada tanggal 6 Agustus 2021

Lampiran

1. Instrumen Penelitian

A. IDENTITAS

1. Nomor urut responden : _____
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja

Berilah tanda (√) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan digunakan dalam pengolahan data dalam Skripsi.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

1. Pimpinan di tempat saya bekerja selalu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh pegawai.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Pimpinan di tempat saya bekerja memberitahukan kepada para pegawai tentang apa yang harus dikerjakan dan cara mengerjakan pekerjaan tersebut.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Pimpinan di tempat saya bekerja selalu melibatkan para pegawai dalam penetapan suatu tujuan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Dalam pengambilan keputusan pimpinan di tempat saya bekerja selalu menerapkan teknik-teknik yang terbaru untuk kemajuan organisasi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Lingkungan Kerja (X2)

5. Ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan para pegawai dengan penerangan yang cukup baik.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Instansi ditempat saya bekerja menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja pegawai.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Fasilitas kerja yang disediakan ditempat saya bekerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Tersedianya sarana angkutan yang mendukung saya untuk datang tepat waktu.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

9. Adanya hubungan yang baik dan saling menghargai antara sesama rekan kerja lainnya di dalam lingkungan kerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju.
10. Adanya hubungan yang baik dan saling menghargai antara atasan dengan pegawai lainnya di dalam lingkungan kerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju.
11. Terjalin kerja sama yang baik antara pegawai yang satu dengan yang lainnya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju.

C. Instrumen Kinerja Pegawai

Berilah tanda (√) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Setiap pegawai di tempat saya bekerja memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target yang diberikan oleh pimpinan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

3. Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata pegawai yang lain.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Para pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

LAMPIRAN**Data Ordinal X1**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1total
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	4	3	5	4	16
5	5	5	5	4	19
6	5	4	4	3	16
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	3	3	4	4	14
10	5	5	5	5	20
11	3	3	3	3	12
12	5	5	5	4	19
13	5	5	5	5	20
14	3	4	5	4	16
15	5	4	5	5	19
16	5	3	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	5	4	4	4	17
19	3	3	2	2	10
20	5	5	5	5	20
21	5	4	5	4	18
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	4	5	5	4	18
25	5	5	5	5	20
26	2	3	4	4	13
27	4	5	5	4	18
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	5	5	5	5	20
33	4	4	4	4	16
34	4	5	4	4	17
35	5	5	5	5	20
36	4	4	4	4	16

37	4	4	4	4	16
38	5	5	5	5	20
39	4	4	4	5	17
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20
44	4	3	5	4	16
45	5	5	5	4	19
46	5	4	4	3	16
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	16
49	3	3	4	4	14

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	5.000	0.102	0.122	0.203	-1.163	1.908
	4.000	16.000	0.327	0.449	0.396	-0.128	2.823
	5.000	27.000	0.551	1.000	0.000	8.210	4.132
2.000	3.000	8.000	0.163	0.163	0.247	-0.981	1.000
	4.000	17.000	0.347	0.510	0.399	0.026	2.071
	5.000	24.000	0.490	1.000	0.000		3.324
3.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	1.000	0.020	0.041	0.088	-1.741	1.535
	4.000	19.000	0.388	0.429	0.393	-0.180	2.627
	5.000	28.000	0.571	1.000	0.000		4.100
4.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	3.000	0.061	0.082	0.151	-1.394	1.752
	4.000	25.000	0.510	0.592	0.388	0.232	2.948
	5.000	20.000	0.408	1.000	0.000		4.365

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1total
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	1.000	4.100	2.948	10.872
4.132	3.324	4.100	2.948	14.504
4.132	2.071	2.627	1.752	10.582
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470

1.908	1.000	2.627	2.948	8.483
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
1.908	1.000	1.535	1.752	6.195
4.132	3.324	4.100	2.948	14.504
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
1.908	2.071	4.100	2.948	11.027
4.132	2.071	4.100	4.365	14.668
4.132	1.000	2.627	2.948	10.707
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
4.132	2.071	2.627	2.948	11.778
1.908	1.000	1.000	1.000	4.908
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
4.132	2.071	4.100	2.948	13.251
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
2.823	3.324	4.100	2.948	13.196
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
1.000	1.000	2.627	2.948	7.575
2.823	3.324	4.100	2.948	13.196
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
2.823	3.324	2.627	2.948	11.723
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	4.365	11.886
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	1.000	4.100	2.948	10.872
4.132	3.324	4.100	2.948	14.504
4.132	2.071	2.627	1.752	10.582
4.132	3.324	4.100	4.365	15.921
2.823	2.071	2.627	2.948	10.470
1.908	1.000	2.627	2.948	8.483

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	5	10.2	10.2	12.2
	4	16	32.7	32.7	44.9
	5	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.3	16.3	16.3
	4	17	34.7	34.7	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	1	2.0	2.0	4.1
	4	19	38.8	38.8	42.9
	5	28	57.1	57.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	3	6.1	6.1	8.2
	4	25	51.0	51.0	59.2
	5	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1total
X1.1	Pearson Correlation	1	.713**	.623**	.556**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.713**	1	.680**	.657**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.623**	.680**	1	.767**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.556**	.657**	.767**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49
X1total	Pearson Correlation	.845**	.887**	.877**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

18	4	4	4	5	4	4	5	30
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	4	4	3	4	5	5	4	29
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	5	4	5	4	30
24	4	4	3	4	4	5	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	5	4	4	29
27	5	4	4	4	4	5	4	30
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	4	4	4	4	5	4	4	29
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	5	4	4	4	4	5	30
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	5	29
34	5	4	3	4	4	4	5	29
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	4	5	4	4	4	29
37	5	4	3	4	5	4	5	30
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	4	4	3	4	5	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	4	4	4	4	5	5	5	31
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	4	4	4	4	4	5	29
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	5	4	4	5	4	4	30
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	5	4	4	5	4	4	30
49	4	4	4	4	4	5	4	29

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	25.000	0.510	0.510	0.399	0.026	1.000
	5.000	24.000	0.490	1.000	0.000		2.596
2.000	4.000	22.000	0.449	0.449	0.396	-0.128	1.000
	5.000	27.000	0.551	1.000	0.000		2.599

3.000	3.000	6.000	0.122	0.122	0.203	-1.163	1.000
	4.000	21.000	0.429	0.551	0.396	0.128	2.207
	5.000	22.000	0.449	1.000	0.000		3.538
4.000	4.000	24.000	0.490	0.490	0.399	-0.026	1.000
	5.000	25.000	0.510	1.000	0.000		2.596
5.000	4.000	16.000	0.327	0.327	0.361	-0.450	1.000
	5.000	33.000	0.673	1.000	0.000		2.640
6.000	4.000	18.000	0.367	0.367	0.377	-0.339	1.000
	5.000	31.000	0.633	1.000	0.000		2.621
7.000	4.000	19.000	0.388	0.388	0.383	-0.285	1.000
	5.000	30.000	0.612	1.000	0.000		2.613

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2total
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	1.000	2.640	2.621	2.613	13.081
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	1.000	2.613	9.821
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	2.599	2.207	1.000	2.640	1.000	1.000	11.446
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	2.599	2.207	1.000	2.640	1.000	1.000	11.446
1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	2.621	1.000	9.828
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	1.000	1.000	8.207
1.000	1.000	3.538	1.000	1.000	2.621	1.000	11.159
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	2.596	1.000	2.621	1.000	11.424
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	2.599	1.000	1.000	2.640	1.000	1.000	10.239
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	2.596	1.000	1.000	2.613	11.417
1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	1.000	1.000	8.207
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	1.000	1.000	2.640	2.621	1.000	10.261
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	2.596	1.000	2.621	1.000	11.424
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.621	1.000	8.621
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	1.000	2.640	1.000	1.000	9.847
2.596	1.000	2.207	1.000	1.000	2.621	1.000	11.424
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	1.000	2.640	1.000	1.000	9.847
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	2.599	2.207	1.000	1.000	1.000	2.613	11.420
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204

1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	1.000	2.613	9.821
2.596	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.613	10.209
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	2.596	1.000	1.000	1.000	9.803
2.596	1.000	1.000	1.000	2.640	1.000	2.613	11.849
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	1.000	1.000	2.640	1.000	1.000	8.640
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	1.000	2.640	2.621	2.613	13.081
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	1.000	2.613	9.821
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	2.599	2.207	1.000	2.640	1.000	1.000	11.446
2.596	2.599	3.538	2.596	2.640	2.621	2.613	19.204
1.000	2.599	2.207	1.000	2.640	1.000	1.000	11.446
1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	2.621	1.000	9.828

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	49.0	49.0	49.0
	5	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	51.0	51.0	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	44.9	44.9	44.9
	5	27	55.1	55.1	100.0

Total	49	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.2	12.2	12.2
	4	21	42.9	42.9	55.1
	5	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	32.7	32.7	32.7
	5	33	67.3	67.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	36.7	36.7	36.7
	5	31	63.3	63.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38.8	38.8	38.8
	5	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2total
X2.1	Pearson Correlation	1	.638**	.668**	.715**	.508**	.577**	.696**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.638**	1	.673**	.593**	.684**	.333*	.461**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.019	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.668**	.673**	1	.769**	.397**	.613**	.565**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.715**	.593**	.769**	1	.362*	.608**	.561**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.508**	.684**	.397**	.362*	1	.282*	.339*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.010		.050	.017	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.577**	.333*	.613**	.608**	.282*	1	.349*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000	.050		.014	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.696**	.461**	.565**	.561**	.339*	.349*	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.017	.014		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2total	Pearson Correlation	.875**	.801**	.877**	.849**	.639**	.690**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	7

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	24	120	49.0	27	135	55.1	22	110	44.9	25	125	51.0
4	25	100	51.0	22	88	44.9	21	84	42.9	24	96	49.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0	6	18	12.2	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	220	100.0	49	223	100.0	49	212	100.0	49	221	100.0
Kategori												

SKOR	Item								
	X2.5			X2.6			X2.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	33	165	67.3	31	155	63.3	30	150	61.2
4	16	64	32.7	18	72	36.7	19	76	38.8
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	229	100.0	49	227	100.0	49	226	100.0
Kategori									

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,875	0,281	Valid	0,892	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,801	0,281	Valid		
	X2.3	0,877	0,281	Valid		
	X2.4	0,849	0,281	Valid		
	X2.5	0,639	0,281	Valid		
	X2.6	0,690	0,281	Valid		
	X2.7	0,724	0,281	Valid		

Data Ordinal Y

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Ytotal
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	3	5	5	23
3	5	5	5	5	4	24
4	4	5	3	5	5	22
5	5	5	5	5	4	24
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	4	21
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	3	5	5	22
13	5	5	5	5	4	24
14	5	4	4	4	5	22
15	5	5	5	5	4	24
16	4	4	4	5	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	3	5	4	21
19	4	4	3	4	4	19
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	4	4	4	21
22	5	5	5	5	4	24
23	5	4	4	4	5	22
24	5	4	4	4	4	21
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	3	4	5	21
28	5	5	5	5	4	24
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	3	4	4	20
32	5	5	5	5	4	24
33	4	5	4	4	5	22
34	4	5	4	4	4	21
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	5	21

37	4	5	3	4	5	21
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	5	21
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	3	5	5	23
43	5	5	5	5	4	24
44	4	5	3	5	4	21
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	5	21
49	5	4	4	4	4	21

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	18.000	0.367	0.367	0.377	-0.339	1.000
	5.000	31.000	0.633	1.000	0.000		2.621
2.000	4.000	19.000	0.388	0.388	0.383	-0.285	1.000
	5.000	30.000	0.612	1.000	0.000		2.613
3.000	3.000	10.000	0.204	0.204	0.283	-0.827	1.000
	4.000	18.000	0.367	0.571	0.393	0.180	2.091
	5.000	21.000	0.429	1.000	0.000		3.304
4.000	4.000	21.000	0.429	0.429	0.393	-0.180	1.000
	5.000	28.000	0.571	1.000	0.000		2.603
5.000	4.000	26.000	0.531	0.531	0.398	0.077	1.000
	5.000	23.000	0.469	1.000	0.000		2.597

Successive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Ytotal
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
2.621	2.613	1.000	2.603	2.597	11.434
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
1.000	2.613	1.000	2.603	2.597	9.813
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
1.000	1.000	2.091	1.000	1.000	6.091
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	1.000	2.091	1.000	1.000	6.091
2.621	1.000	2.091	1.000	1.000	7.712
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	1.000	2.091	1.000	1.000	6.091
2.621	1.000	1.000	2.603	2.597	9.821
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142

2.621	1.000	2.091	1.000	2.597	9.309
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
1.000	1.000	2.091	2.603	1.000	7.694
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	2.613	1.000	2.603	1.000	8.216
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
2.621	1.000	2.091	1.000	1.000	7.712
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
2.621	1.000	2.091	1.000	2.597	9.309
2.621	1.000	2.091	1.000	1.000	7.712
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	1.000	2.091	1.000	1.000	6.091
2.621	1.000	1.000	1.000	2.597	8.218
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
1.000	1.000	2.091	1.000	1.000	6.091
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	2.613	1.000	1.000	1.000	6.613
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
1.000	2.613	2.091	1.000	2.597	9.302
1.000	2.613	2.091	1.000	1.000	7.705
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	1.000	2.091	1.000	2.597	7.688
1.000	2.613	1.000	1.000	2.597	8.211
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	1.000	2.091	1.000	2.597	7.688
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
2.621	2.613	1.000	2.603	2.597	11.434
2.621	2.613	3.304	2.603	1.000	12.142
1.000	2.613	1.000	2.603	1.000	8.216
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	1.000	2.091	1.000	1.000	6.091
2.621	2.613	3.304	2.603	2.597	13.739
1.000	1.000	2.091	1.000	2.597	7.688
2.621	1.000	2.091	1.000	1.000	7.712

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	36.7	36.7	36.7
	5	31	63.3	63.3	100.0

Total	49	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38.8	38.8	38.8
	5	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.4	20.4	20.4
	4	18	36.7	36.7	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	42.9	42.9	42.9
	5	28	57.1	57.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	53.1	53.1	53.1
	5	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Ytotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.349*	.557**	.538**	.208	.759**
	Sig. (2-tailed)		.014	.000	.000	.152	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.349*	1	.399**	.750**	.161	.740**
	Sig. (2-tailed)	.014		.005	.000	.269	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.557**	.399**	1	.471**	-.009	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.001	.952	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.538**	.750**	.471**	1	.153	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.292	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	.208	.161	-.009	.153	1	.392**
	Sig. (2-tailed)	.152	.269	.952	.292		.005
	N	49	49	49	49	49	49
Ytotal	Pearson Correlation	.759**	.740**	.763**	.815**	.392**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	31	155	63.3	30	150	61.2	21	105	42.9
4	18	72	36.7	19	76	38.8	18	72	36.7
3	0	0	0.0	0	0	0.0	10	30	20.4
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	227	100.0	49	226	100.0	49	207	100.0
Kategori									

SKOR	Item					
	Y.4			Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	28	140	57.1	23	115	46.9
4	21	84	42.9	26	104	53.1
3	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	224	100.0	49	219	100.0
Kategori						

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,759	0,281	Valid	0,719	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,740	0,281	Valid		
	Y.3	0,763	0,281	Valid		
	Y.4	0,815	0,281	Valid		
	Y.5	0,392	0,281	Valid		

Correlations

			Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Pearson Correlation		1	.877**	.860**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000
	N		49	49	49
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation		.877**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000
	N		49	49	49
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation		.860**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	
	N		49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.852	.845	1.12597	2.777

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	335.198	2	167.599	132.195	.000 ^b
	Residual	58.320	46	1.268		
	Total	393.518	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.667	.721		.925	.360
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	.234	.112	.248	2.093	.042
	Lingkungan Kerja (X2)	.450	.076	.698	5.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kotu Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3771/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Boalemo
di,-
Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Anang Igrisa
NIM : E2118136
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Desember 2021

Ketua,

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104





PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS KESEHATAN

Alamat : Jln. Tirta - Talamuta 96271

Telp. 0443-211130 Fax. 0443-211000

Website www.boalemokab.go.id Email dinkeskabboalemo@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/1226 /Dikes/V/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Sutriyani N. Lumula, SST,M.Kes
N I P : 19740310 199212 2 001
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Tingkat I IV/b
J a b a t a n : Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo

Menerangkan bahwa :

N a m a : Anang Igrisa
NIM : E2118136
Fak/ Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Alamat : Desa Modelomo Kec. Talamuta Kab. Boalemo
Judul Penelitian : Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo terhitung mulai tanggal 16 Maret s/d 16 Mei 2022
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Talamuta, 17 Mei 2022

Kepala Dinas Kesehatan

Kabupaten Boalemo


Sutriyani N. Lumula, SST, M.Kes
Pembina Tingkat I IV/b
NIP. 19740310 199212 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 096/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Anang Igrisa
NIM : E2118136
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 9%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 07 Juni 2022
Tim Verifikasi,



Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI ANANG TURNITIN.docx

AUTHOR

E2118136/Anang Idirisa anangidirisa@gmail.com

WORD COUNT

10725 Words

CHARACTER COUNT

69397 Characters

PAGE COUNT

65 Pages

FILE SIZE

349.2KB

SUBMISSION DATE

Jun 4, 2022 8:09 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 4, 2022 8:12 PM GMT+8**● 9% Overall Similarity**

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

- 9% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

ABSTRACT

ANANG IGIRISA. E2118136. THE EFFECT OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BOALEMO DISTRICT HEALTH OFFICE

This study aims to find and analyze to what extent the effect of participatory leadership style and work environment on the apparatus performance at the Boalemo District Health Office. This study employs a quantitative research method. The method of analysis uses multiple regression analysis. The results show that participatory leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on the apparatus performance. It is due to the variables of Participatory Leadership Style and Work Environment as found at the Boalemo District Health Office indicating an effect on the apparatus performance through good realization and following the objectives targeted by the institution. Participant leadership style partially shows a significant effect on the apparatus performance. The variable of participatory leadership style has a very high category as shown in the result of this study. Partially, the variable of work environment has a significant effect on the apparatus performance. The work environment variable has a very high category in the result of this study.

Keywords: participatory leadership style, work environment, apparatus performance



ABSTRAK

ANANG IGIRISA. E2118136. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo mengindikasikan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai yang terealisasi dengan baik atau sesuai dengan tujuan dari instansi. Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena variabel gaya kepemimpinan partisipatif berada pada kategori sangat tinggi. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kinerja pegawai



CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Anang Igrisa
2. Nim : E2118136
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Tempat tanggal lahir : Tilamuta, 12 Februari 1998
5. Tinggi dan Berat Badan : 162 Cm, 65 Kg
6. Status : Belum Menikah
7. Agama : Islam
8. Alamat : Desa Modelomo, Dusun 2,
Kecamatan Tilamuta, Kabupaten Boalemo,
Provinsi Gorontalo
9. No Hp : 0822-9119-5051
10. Email : anangigirisaa@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Pembina 2005-2006
2. SD : SDN 13 Tilamuta 2006-2012
3. SLTP Sederajat : SMP Negeri 4 Tilamuta 2012-2015
4. SLTA Sederajat : SMA Negeri 1 Tilamuta 2015-2018
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, 2018-2022