

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

NAMA : Arfandi Saputra
NIM : 2100861201036
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

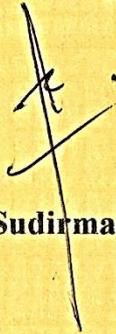
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : Arfandi Saputra
NIM : 2100861201036
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi**

Telah memenuhi persyaratan dan layak diseminarkan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

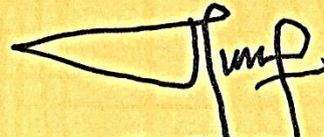
Jambi, Desember 2024

Pembimbing Skripsi I



(Dr. Sudirman, SE, M. Ei)

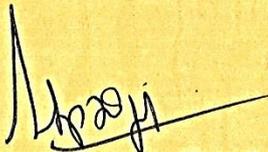
Pembimbing Skripsi II



(Rasdi, S.Pd., M.M)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



(Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

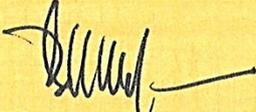
Hari : Senin
Tanggal : 17 Februari 2025
Jam : 08.00-10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

| NAMA | JABATAN | TANDA TANGAN |
|-------------------------|---------------|---|
| Sakinah AS, SE, MM | Ketua |  |
| Rasdi, S.Pd, MM | Sekretaris |  |
| Hj. Reni Devita, SE, MM | Penguji Utama |  |
| Dr. Sudirman, SE, M.Ei | Anggota |  |
| | Disahkan Oleh | |

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Prof. Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arfandi Saputra
NIM : 2100861201036
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sudirman, SE,M. Ei
2. Rasdi, S.Pd., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian 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 karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Desember 2024
Yang Membuat Pernyataan



Arfandi Saputra

ABSTRAK

(ARFANDI SAPUTRA/2100861201036/2024/PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI JAMBI/DOSEN I DR. SUDIRMAN SE,M,EI/DOSEN II RASDI,S.PD,M.M)

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Oleh Karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi, serta menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi secara simultan dan parsial.

Metode penelitian dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. Distribusi kusioner dengan jumlah sampel dalam penelitian ini menjadi semua pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi pada tahun 2024 adalah 84 orang. Penelitian ini terdiri dari 84 responden. Analisa data menggunakan SPSS Ver 22 dan menggunakan model regresi linier berganda dengan hasil perhitungan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Berdasarkan hasil penelitian Nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,72 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,002. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,002 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X_2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,001 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Dan Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima.

Koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,879 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mampu mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 87,9% dan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

ABSTRACT

(ARFANDI SAPUTRA/2100861201036/2024/THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) OF JAMBI PROVINCE/LECTURER I DR. SUDIRMAN SE,M,EI/LECTURER II RASDI,S.PD,M.M)

Leadership Style, Work Discipline and Physical Work Environment have a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the Leadership Style, Work Discipline, Physical Work Environment and Employee Performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Jambi Province, as well as to analyze the influence of Work Discipline Leadership Style and Physical Work Environment on Employee Performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) Jambi Province simultaneously and partially.

The research method in this research is descriptive and quantitative. The distribution of the questionnaire with the number of samples in this study to all employees of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Jambi Province in 2024 is 84 people. This study consisted of 84 respondents. Data analysis using SPSS Ver 22 and using multiple linear regression model with calculation results $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Based on the research results, the F-calculated value is 23,926. The value of Fhitung 23,926 > Ftabel 2,72 with a significant level below 0.05 which is 0.000. Based on the value of the Leadership Style variable (X1) is 3,708 with a significant level of 0.002. Because the value of thitung 3,708 > the value of the table is 1,99006 and the significant level of 0.002 < the significant probability of $\alpha = 0.05$ then H_a is accepted. The value of the work discipline variable (X2) is 3,475 with a significant level of 0.001. Because the value of 3,475 > ttabel 1,99006 and the significant level of 0.001 < significant probability $\alpha = 0,05$ then H_a is accepted. And the value of the Physical Work Environment variable (X3) 3,162 with a significant level of 0.000. Because the value of thitung 3,162 > ttabel 1,99006 and the significant level of 0,000 < significant probability $\alpha = 0,05$ then H_a is accepted.

The coefficient of determination = R square (R²) is 0.879, this number states that the variables of Leadership Style, Work Discipline and Physical Work Environment are able to affect the Performance variable by 87.9% and the rest of 12.1% are explained by other factors.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Physical Work Environment, Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Bapak saya Arbaidi dan Ibu saya Animar yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Selama penulisan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran dan bimbingan untuk penulis, Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi dan selaku Dosen Pembimbing Akademik saya.
4. Bapak Dr. Sudirman, SE,M. Ei dan Bapak Rasdi, S.Pd., M.M selaku Pembimbing Skripsi I dan Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan

waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Kepada Pimpinan beserta Pegawai yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi sebagai objek penelitian.

Jambi, Desember 2024

Arfandi Saputra

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 9 |
| 1.3 Rumusan Masalah..... | 10 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN | 13 |
| 2. Tinjauan Pustaka | 13 |
| 2.1 Landasan Teori | 13 |
| 2.1.1 Ekonomi | 13 |
| 2.1.2 Manajemen..... | 14 |
| 2.1.3 Fungsi Manajemen | 15 |
| 2.1.4 Sumber Daya Manusia..... | 16 |
| 2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 17 |
| 2.2 Gaya Kepemimpinan | 20 |
| 2.2.1 Dimensi Gaya Kepemimpinan..... | 25 |
| 2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan | 27 |
| 2.3 Disiplin Kerja | 32 |
| 2.3.1 Dimensi Disiplin Kerja..... | 36 |
| 2.3.2 Indikator Disiplin Kerja..... | 37 |

| | |
|---|----|
| 2.4 Lingkungan Kerja Fisik..... | 38 |
| 2.4.1 Aspek-Aspek Pembentuk Lingkungan Kerja Fisik..... | 39 |
| 2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik..... | 40 |
| 2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik | 42 |
| 2.4.4 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik | 42 |
| 2.4.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik..... | 45 |
| 2.5 Kinerja..... | 46 |
| 2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 48 |
| 2.5.2 Dimensi Kinerja..... | 49 |
| 2.5.3 Indikator Kinerja..... | 51 |
| 2.6 Kerangka Pemikiran | 52 |
| 2.7 Hipotesis Penelitian | 53 |
| 2.8 Metode Penelitian | 54 |
| 2.8.1 Metode penelitian yang digunakan | 54 |
| 2.8.2 Jenis dan Sumber Data | 54 |
| 2.8.3 Metode Pengumpulan Data..... | 55 |
| 2.8.4 Populasi dan Sampel..... | 56 |
| 2.8.5 Metode Analisis..... | 57 |
| 2.8.5.1 Analisis Deskriptif..... | 57 |
| 2.8.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda | 58 |
| 2.8.5.3 Koefisien Korelasi (r) | 58 |
| 2.8.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 60 |
| 2.8.6 Uji Instrument..... | 61 |
| 2.8.6.1 Uji Validitas | 61 |
| 2.8.6.2 Uji Reliabilitas | 61 |
| 2.8.7 Uji Asumsi Klasik..... | 61 |
| 2.8.7.1 Uji Normalitas | 62 |
| 2.8.7.2 Uji Autokorelasi | 62 |
| 2.8.7.3 Uji Heteroskedastisitas | 62 |
| 2.8.8 Uji Hipotesis | 63 |
| 2.8.8.1 Uji F (Uji Simultan)..... | 63 |
| 2.8.8.2 Uji t (Uji Parsial)..... | 63 |

| | |
|---|-----------|
| 2.8.9 Operasional Variabel | 64 |
| BAB III GAMBARAN UMUM BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI JAMBI.... | 67 |
| 3.1 Sejarah Singkat Bappeda Provinsi Jambi | 67 |
| 3.2 Visi dan Misi | 68 |
| 3.3 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi | 71 |
| 3.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi | 71 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 87 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 87 |
| 4.1.1 Karakteristik Responden..... | 87 |
| 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 87 |
| 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 88 |
| 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 88 |
| 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja..... | 89 |
| 4.1.1.5 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) | 90 |
| 4.1.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) | 94 |
| 4.1.1.7 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)..... | 97 |
| 4.1.1.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) | 102 |
| 4.2 Uji Hipotesis | 107 |
| 4.1.2.1 Analisis Statistik..... | 108 |
| 4.1.2.2 Uji Instrument | 108 |
| 4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik | 112 |
| 4.1.2.4 Uji Regresi Linier Berganda | 115 |
| 4.1.2.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi | 116 |
| 4.1.2.6 Pengujian Hipotesis..... | 118 |
| 4.2 Analisis Dan Pembahasan..... | 120 |
| 4.2.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi | 120 |
| 4.2.2 Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi | 121 |
| 4.2.3 Analisis Lingkungan Kerja Fisik Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi | 122 |

| | |
|---|-----|
| 4.2.4 Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi | 123 |
| 4.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi | 124 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 126 |
| 5.1 Kesimpulan | 126 |
| 5.2 Saran | 127 |
| DAFTAR PUSTAKA | 129 |
| LAMPIRAN | 132 |

DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Keterangan | Halaman |
|-----------|--|---------|
| 1. 1 | Jumlah Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2019-2023 | 3 |
| 1. 2 | Survey Gaya Kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi | 4 |
| 1. 3 | Daftar Indisipliner Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2019-2023 | 5 |
| 1. 4 | Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2023 | 6 |
| 1. 5 | Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2019-2023 | 8 |
| 2. 1 | Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan | 59 |
| 2. 2 | Operasional Variabel..... | 65 |
| 4. 1 | Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin | 87 |
| 4. 2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 88 |
| 4. 3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 89 |
| 4. 4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja..... | 89 |
| 4. 5 | Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Mengambil Keputusan | 90 |
| 4. 6 | Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Motivasi | 91 |
| 4. 7 | Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Komunikasi | 92 |
| 4. 8 | Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Mengendalikan Bawahan | 93 |
| 4. 9 | Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 6 Indikator Gaya Kepemimpinan..... | 93 |
| 4. 10 | Jawaban Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Waktu | 94 |
| 4. 11 | Jawaban Responden Mengenai Taat Terhadap Peraturan..... | 95 |
| 4. 12 | Jawaban Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan..... | 96 |
| 4. 13 | Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Disiplin Kerja..... | 97 |
| 4. 14 | Jawaban Responden Mengenai Bangunan Tempat Kerja..... | 98 |
| 4. 15 | Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja Yang Memadai..... | 99 |
| 4. 16 | Jawaban Responden Mengenai Fasilitas | 100 |
| 4. 17 | Jawaban Responden Mengenai Tersedianya Sarana Angkut..... | 101 |
| 4. 18 | Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 9 Indikator Lingkungan Kerja Fisik | 101 |
| 4. 19 | Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja | 103 |
| 4. 20 | Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja | 103 |

| | |
|--|-----|
| 4. 21 Jawaban Responden Mengenai Kerjasama | 105 |
| 4. 22 Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu | 106 |
| 4. 23 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Kinerja | 106 |
| 4. 24 Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengembangan Karir (X1) | 108 |
| 4. 25 Hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja(X2) | 108 |
| 4. 26 Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)..... | 109 |
| 4. 27 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja (Y) | 110 |
| 4. 28 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1) | 110 |
| 4. 29 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)..... | 111 |
| 4. 30 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X3) | 111 |
| 4. 31 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) | 112 |
| 4. 32 Uji Autokorelasi | 113 |
| 4. 33 Analisis Regresi Linier Berganda | 115 |
| 4. 34 Korelasi dan Determinasi | 117 |
| 4. 35 Tabel F Hitung | 118 |
| 4. 36 Uji t Parsial..... | 119 |
| 4. 37 Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Gaya Kepemimpinan | 120 |
| 4. 38 Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Disiplin Kerja . | 121 |
| 4. 39 Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik | 122 |
| 4. 40 Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 4 Kinerja..... | 123 |

DAFTAR GAMBAR

| No.Gambar | Keterangan | Halaman |
|-----------|--|---------|
| 2. 1 | Bagan Kerangka Pemikiran..... | 53 |
| 3. 1 | Bagan Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi jambi | 71 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No. Lampiran | Keterangan | Halaman |
|--------------|---|---------|
| 1 | Hasil Olah Data SPSS 22.0 | 139 |
| 2 | Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)..... | 149 |
| 3 | Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2) | 150 |
| 4 | Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X3) | 151 |
| 5 | Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)..... | 152 |
| 6 | Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) | 153 |
| 7 | Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Disiplin Kerja (X2) | 154 |
| 8 | Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) | 155 |
| 9 | Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Kinerja (Y) | 156 |
| 10 | R Tabel | 157 |
| 11 | F Tabel | 159 |
| 12 | T Tabel | 161 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia. Dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki perusahaan dibutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peranya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Wilson (2012:12) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk

mencapai tujuan organisasi. Harus disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Menurut Hamali (2016:4) Masalah yang ada dalam sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Bappeda Provinsi Jambi, secara formal merupakan lembaga yang mengoordinasikan, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan perencanaan pembangunan di Provinsi Jambi, yang berdiri sejak tahun 1974 dengan KEPPRES Nomor 15 tahun 1974 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Di Provinsi Jambi Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda telah diatur dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi, yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur Jambi dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan di daerah

Provinsi Jambi, serta menilai atas pelaksanaan dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Jambi. . Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai yang ada pada dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
(BAPPEDA) Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) | Perkembangan (%) |
|--------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 2019 | 93 | - |
| 2020 | 96 | 3,2 |
| 2021 | 92 | (4,2) |
| 2022 | 88 | (4,3) |
| 2023 | 84 | (4,5) |

Sumber :Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi mengalami naik turun setiap tahunnya yaitu dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Menurut Sedarmayanti (2010:24) Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam suatu organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin.

Menurut Farida (2015:10) Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu

disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja. Dari hasil survei yang dilakukan peneliti di awal penelitian dengan 15 responden, dengan pernyataan pada angket sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Survey Gaya Kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

| No | Pernyataan | Skor | | | | | Skor |
|----|--|------|----|----|----|----|------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Kemampuan Mengambil Resiko Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan | - | - | - | 8 | 7 | 67 |
| 2 | Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh | - | - | - | 8 | 7 | 67 |
| 3 | Kemampuan Motivasi Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan | - | - | - | 6 | 9 | 69 |
| 4 | Kemampuan Komunikasi Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah | - | - | - | 5 | 10 | 70 |
| 5 | Kemampuan Mengendalikan Bawahan Atasan saudara memiliki ekpetasi yang tinggi dalam pekerjaan | - | - | - | 10 | 5 | 65 |
| 6 | Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja | - | - | - | 4 | 11 | 71 |

Sumber :Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat gaya kepemimpinan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi berdasarkan survei awal Kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi memperaktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip struktur organisasi. Sebagai penjabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan sistem struktur organisasi yang memberikan kepastian bagi kesinambungan organisasi yang berorientasikan komunitas yang kompetitif. Dengan demikian kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Disiplin pegawai menurut Sutrisno (2016:89) adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun disiplin pegawai dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Daftar Indisipliner Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) | Jumlah Hari Kerja | Indisipliner | | | Jumlah Indisipliner | Persentase Indisipliner (%) |
|-------|------------------------|-------------------|--------------|----|----|---------------------|-----------------------------|
| | | | A | TM | CP | | |
| 2019 | 93 | 256 | 14 | 30 | 35 | 79 | 0.33 |
| 2020 | 96 | 256 | 12 | 28 | 38 | 78 | 0.31 |
| 2021 | 92 | 254 | 9 | 31 | 32 | 72 | 0.30 |
| 2022 | 88 | 250 | 15 | 30 | 28 | 68 | 0.30 |
| 2023 | 84 | 252 | 13 | 27 | 25 | 65 | 0.30 |

(BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Sumber :Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Keterangan :

A : Alpa

TM : Terlambat masuk

CP : Cepat Pulang

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat indiscipliner pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dari tahun 2019-2023 mengalami peningkatan disiplinnya pegawai dan penurunan jumlah indiscipliner pegawai setiap tahunnya..

Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun Lingkungan Kerja Fisik 5 Tahun terakhir yang dimiliki Bappeda sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2023

| No | Jenis Sarana dan Prasarana | Kebutuhan | Tersedia | Baik | Buruk |
|----|----------------------------|-----------|----------|------|-------|
| 1 | Meja | 38 | 35 | 35 | 3 |
| 2 | Kursi | 43 | 38 | 38 | 5 |
| 3 | Komputer | 28 | 25 | 25 | 3 |
| 4 | Ac | 5 | 5 | 5 | - |
| 5 | Printer | 5 | 4 | 4 | - |
| 6 | Kulkas | 2 | 2 | 2 | - |
| 7 | Dispenser | 3 | 2 | 2 | - |
| 8 | Lemari arsip | 4 | 4 | 4 | - |
| 9 | Gedung | 1 | 1 | 1 | - |
| 10 | Jendela | 12 | 12 | 12 | - |
| 11 | Lampu | 9 | 9 | 9 | - |

| | | | | | |
|----|-------------------|----|----|----|---|
| 12 | Ventilasi | 12 | 12 | 12 | - |
| 13 | Pengharum ruangan | 3 | 3 | 3 | - |

Sumber : Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 1.4 diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi tahun 2023 ada beberapa peralatan kerja yang kurang baik. Kategori kurang baik disini masih bisa digunakan dan dipakai. Menurut Sedarmayanti definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) mendefinisikan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja disebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik menjamin efektivitas kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Karyawan tersebut untuk bisa

mencapai ketinggian selanjutnya karyawan harus mampu mencapai target sebesar 100%.

Tabel 1.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

| No | Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target IKK | Target Renstra SKPD Tahun | | | | | Realisasi Capaian Tahun | | | | | Rasio Capaian Pada Tahun | | | | |
|-----|---|-------------------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------------------------|------|------|------|------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| (1) | (2) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (20) |
| 1 | Review RPJPD Provinsi Jambi 2005-2025 yang di PERDA-KAN | 1 dok | - | - | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 100% |
| 2 | Penyusunan RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2010-2015 di PERDA-kan | 1 dok | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 3 | Penyusunan RT RW Provinsi Jambi 2013-2033 yang di PERDA-kan | 1 dok | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 100% | - | - |
| 4 | Penyusunan RAD MDGS | 1 dok | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 100% | - | - |
| 5 | Penyusunan RAD pangan dan gizi | 1 dok | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 100% | - | - |
| 6 | Penyusunan RAD penurunan emisi GRK | 1 dok | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 1 dok | - | - | - | - | 100% | - | - |
| 7 | Penyusunan laporan hasil evaluasi pembangunan | 5 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 2 kali | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 2 kali | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 8 | Penyusunan buku Jambi dalam angka | 5 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 kali | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 dok | 1 kali | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 9 | Pelaksanaan forum kerjasama pembangunan | 10 kali pertemuan | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 2 kali | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 10 | Pelaksanaan forum SKPD, Musrenbang Provinsi dan Musrenbang Nasional | 15 kali pertemuan | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 3 kali | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 11 | Penyusunan RKPD dan KUA PPAS | 10 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 2 dok | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Sumber : Bappeda Provinsi Jambi ,Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 tersebut dijelaskan bahwa rencana kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi masih ada yang belum terlaksana pada rencana kerja yang telah diuraikan. Dalam lima tahun terakhir rencana kerja ada yang tidak terlaksana antara terealisasi dan target kinerjanya. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluakuasi terhadap pencapaian kinerja pegawai tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik diperusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi mengalami penurunan dari Tahun 2019-2023.

2. Kemampuan dalam mengendalikan bawahan oleh pimpinan masih rendah.
3. Masih terdapat pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang indiscipliner.
4. Lingkungan Kerja Fisik pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi perlu ada pembaharuan.
5. Realisasi kerja tahun 2019-2023 masih terdapat target kerja yang belum terealisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, disiplin kerja ,lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan Sebagian kecil dari teori yang telah didapat Ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil Tindakan atau Langkah selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat diterapkan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang akan meneliti dibidang yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ekonomi

Ekonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu *Oikos* dan *Nomos* yang artinya aturan rumah tangga. Jadi ekonomi adalah upaya rumah tangga untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Ekonomi berkenaan dengan setiap tindakan atau proses yang harus dilaksanakan untuk menciptakan barang atau jasa yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan manusia (Kurnianto,2017:30). Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari usaha-usaha individu dalam ikatan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Ilmu ekonomi membahas kehidupan manusia yang berhubungan dengan bagaimana ia memperoleh pendapatan dan bagaimana pula mempergaulkannya.

Salah satu bidang pengkajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan atas kehidupan manusia melalui pengembangan segala sumber ekonomi yang ada berdasarkan prinsip serta teori tertentu dalam suatu sistem ekonomi yang dianggap efektif dan efisien (Adinugraha, 2012:22). Menurut Samuelson (Putong, 2012:3), Ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat mengelola sumber daya manusia yang selalu terbatas atau langka. Sedangkan menurut Purnaya (2016:4) Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari tentang aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhannya.

Jadi ekoomi dapat disimpulkan sebagai studi tentang perilaku orang dan masyarakat dalam memilih cara menggunakan sumber daya yang langka dan memiliki beberapa alternative.

penggunaan dalam rangka memproduksi berbagai komoditas untuk kemudian menyalurkan baik saat ini maupun masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen

Menurut Hasibuan (2014:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Handoko (2014:56) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

G.R.Terry dalam Sudaryo (2018:1) manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum. Menurut Stoner dan Freeman dalam Sulistiyani (2018:12) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti, Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Sumber daya manusia mempunyai arti penting dan dominan dalam manajemen.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Menurut Handoko (2009:96) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi.
2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Fungsi manajemen menurut Stoneer (2006:156) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika bukan asal tebak saja.

2. Pengorganisasian (*Organization*) para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengarahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.
3. Memimpin (*To lead*) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.
4. Pengendalian (*Controlling*) para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah dan tujuan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi yang melekat dalam kegiatan proses manajemen yang dijadikan sebagai suatu acuan oleh seseorang manajer guna untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4 Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam Sulistiyani (2018:15) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia (Hamali, 2016:2) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Siagian dalam Sudaryo (2018:3) sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan

eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensinya (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani,2018:15).

Menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hamali (2016:4) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran dan kedua, fungsi operatif, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo (2016:30) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datanganya dari manajer kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Jadi proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu (Suwatno, 2016:31)

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian.

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan

sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini sengaja dipakai istilah pengendalian bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. (Suwatno, 2016:32)

b. Pengembangan

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompetensi

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompetensi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi ini biasanya diterima

pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah, kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

f. Pensiun

Fungsi pensiun berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi meningkat. Pada awalnya banyak yang berpendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan, namun dengan berkembangnya pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya kepemimpinan yang efektif dapat dipelajari (Dessler, 2011:67). Menurut Kartono (2008,27) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Fahmi (2011:23) yaitu :

1. Teoritik, nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan secara rasional.
2. Ekonomis, yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
3. Sosial, menaruh belah kasihan kepada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
4. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetensi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupan.
5. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.

Dalam literature, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing. Membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dari dalam kelompok atau organisasi.

Seorang pemimpin adalah seorang yang bisa mempengaruhi orang lain untuk lebih efektif dalam bekerja guna mencapai tujuan yang saling menguntungkan dan menjaga hubungan kerja yang efektif antar anggotanya. Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin menggunakan pengaruhnya. Menjadi seorang pemimpin dan menggunakan kepemimpinannya membutuhkan keahlian.

Kemampuan untuk membantu kelompok mencapai tujuan dan menjaga hubungan kerja sama yang efektif antara anggota inilah yang disebut kemampuan kepemimpinan dalam dunia nyata. Kepemimpinan terbagi menjadi dua yakni yang bersifat resmi (*Formal Leadership*) yang tersimpul dalam suatu jabatan dan bersifat tidak resmi (*Informal Leadership*) atau atas pengakuan masyarakat akan kemampuan seseorang untuk menjalankan kepemimpinan.

Model dan teori kepemimpinan berkisar dari *otokratis*, *laissez-faire* dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan otokratis, banyak dikritik sebagai manifestasi kepemimpinan tirani dengan kecenderungan untuk mengontrol, menindas dan memanfaatkan karyawan, telah menjadi usang. *Laissez-faire* kepemimpinan, kepemimpinan non-transaksional yang

memungkinkan karyawan melakukan apa yang mereka inginkan, kepemimpinan ini tidak praktis karena para pemimpin *laissez-faire* adalah lalai, acuh tak acuh, sering absen, dan tidak berpengaruh, dan kepemimpinan *Laissez-faire* benar-benar melepaskan peran kepemimpinan mereka dan menolak untuk membuat keputusan.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan dan bagaimana dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja, menurut Wirawan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja.

Menurut Siagian gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi ada 4 tipe yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :
 1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
 2. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 3. Menganggap bahwa sebagian alat semata-mata.
 4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.

5. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
6. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *punctif* (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

1. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
 2. Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
 3. Tipe pemimpin yang *paternalistic*.
 4. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah sering dipergunakan.
 5. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada tingkat dan jabatan.
- ## 3. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
1. Bersikap terlalu melindungi.
 2. Sering bersikap mautahu.
 3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.

4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.

5. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

4. Tipe pemimpin yang berkharismatik

Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyangang kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan.

2.2.1 Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:27) terdapat beberapa dimensi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah proses menilai informasi dan opsi yang tersedia untuk memilih tindakan atau solusi yang paling tepat dalam suatu situasi. Ini melibatkan analisis, penilaian resiko, dan pertimbangan konsekuensi dari setiap pilihan.

2. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide, dan perasaan dengan jelas dan efektif, baik secara lisan maupun tulisan. Ini juga mencakup kemampuan mendengarkan, memahami, dan merespon secara tepat dalam interaksi dengan orang lain.

3. Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi adalah kemampuan untuk memicu dan mempertahankan dorongan dalam diri sendiri maupun orang lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Ini melibatkan pengaturan tujuan, pengelolaan emosi, dan penciptaan lingkungan yang mendukung semangat dan produktivitas.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup keterampilan dalam komunikasi, penetapan ekspektasi, serta pemberian umpan balik dan dukungan.

Menurut Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memiliki control yang tinggi dan mengambil keputusan secara sepihak dan mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan anggota tim. Dalam

pendekatan ini, pemimpin cenderung mengutamakan kepatuhan dan disiplin, serta jarang meminta masukan atau pendapat dari orang lain. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan diantara anggota tim, tetapi juga bisa menghasilkan efisiensi dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat.

2. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas. Pemimpin berperan sebagai fasilitator, menyediakan dukungan dan sumber daya, tetapi membiarkan tim beroperasi secara mandiri. Pendekatan ini mendorong partisipasi, kreativitas, dan pengembangan keterampilan anggota tim.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Dalam pendekatan ini, pemimpin mendorong diskusi, mendengarkan pendapat, dan menghargai kontribusi setiap anggota, sehingga menciptakan rasa memiliki dan komitmen. Gaya ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta menghasilkan keputusan yang lebih baik berkat berbagai perspektif yang dihadirkan.

2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan mengidentifikasi terdapat empat jenis gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroic atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- a. Visi dan artikulasi. Memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo*, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik *perseptif* (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan *responsive* terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional

lebih berfokus kepada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional :

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasarkan pengecualin (aktif) :melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez-faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terdapat empat karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. Kharisma:memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- b. Insirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Simulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik disbanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Selain itu terdapat indikator gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh Kartono (2008:27) yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2016:171) Indikator Gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran
2. Kepemimpinan Delegatif
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi *sector public* (pemerintah) maupun sektor swasta maka dari itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam

menyelesaikan tugas dan kewajiban. Selain itu, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Simamora (2017:56) menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi.

Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020:181) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2014:34) definisi disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya jadi karyawan akan mematuhi dan sadar akan tugas dengan baik bukan paksaan. Menurut Flippo (2014:198) mengertikan disiplin sebagai suatu kondisi yang terciptakan dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.

Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:88) bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

1. Disiplin preventif

Disiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Menjelaskan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari sikap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negative.

2. Pendisiplinan korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah diciptakan, kepadanya dikarenakan sanksi ditentukan tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Dalam artinya pengenaan sanksi di prakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dalam keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

Tujuan tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Simamora,2016:67). Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli maka dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang

menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Seorang pegawai yang tidak ada dikaitkan dengan pekerjaan. Demikian juga dengan pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuaikan dengan target yang telah ditetapkan.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan dan sebagainya. Kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai. Sumber daya manusia yang salah satunya adalah pegawai negeri sipil, yaitu warga negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas lainnya. Pegawai negeri sipil adalah Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat serta pelaksana pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional.

2.3.1 Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dari indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:94) yaitu :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu, merupakan parameter untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai, semakin tinggi ketaatan pegawai maka semakin baik tingkat taatnya.
2. Dimensi taat terhadap peraturan organisasi, merupakan tolak ukur disiplin terhadap aturan yang ada, semakin tinggi mentaati peraturan organisasi maka semakin tinggi integritas pegawai terhadap organisasi.
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, merupakan taat dalam aturan bekerja dan pedoman kerja sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari.

Menurut Afandi (2016:76) Dimensi disiplin kerja dilihat dari dua dimensi yaitu :

1. Dimensi ketaatan waktu

Dimensi ketaatan waktu adalah pada kemampuan individu atau kelompok untuk mematuhi jadwal, tenggat waktu, dan waktu yang telah ditentukan dalam konteks pekerjaan atau kegiatan.

2. Dimensi tanggungjawab kerja

Dimensi tanggung jawab kerja aspek-aspek yang mencakup kewajiban, peran, dan konsekuensi yang dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:94) tentang mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu diantaranya :

1. Jam masuk kerja
2. Jam istirahat
3. Jam pulang kerja
4. Cara berpakaian
5. Sopan santun
6. Kepatuhan
7. Bertingkah laku
8. Tanggung jawab

Menurut Afandi (2016:76) Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Dimensi ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu penggunaan waktu secara efektif
 - b. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target kerja

- c. Membuat laporan harian

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:45) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi .Menurut Mathis & Jockson (2012:122) lingkungan fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai,seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Mulyadi (2015:12) lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Menurut Nitisemito (2012:12) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mardiana (2013:55) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sementara itu, Rivai (2012:168) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan fisik ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian,2011:63):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.4.1 Aspek-Aspek Pembentuk Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja fisik, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2011:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan/instansi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat menjaga nama baik tempat kerja melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa dalam bekerja untuk karyawan, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama pekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akhirnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti(2014:88) ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan

kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Tanjung (2013:45) manfaat lingkungan lingkungan fisik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.4.4 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59), "Lingkungan kerja di perusahaan 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 karyawan. 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 karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embanya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

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

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

a. Hubungan rekan kerja setingkat

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

b. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai anantara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

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

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2014:21), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

(1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada elemen fisik yang ada di tempat kerja, seperti bangunan, peralatan, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan

keselamatan. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesehatan karyawan.

(2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek sosial, budaya, dan psikologis di tempat kerja. Ini meliputi hubungan antar karyawan, budaya organisasi, komunikasi, serta suasana kerja. Faktor-faktor ini berperan penting dalam motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2.4.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan fisik menurut Nitisemito (2015;16) terdiri dari:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara semua rekan kerja. Hubungan

yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut siagian (2014:59) antara lain:

- (1) Bangunan tempat kerja
 - a. Penerangan ditempat kerja
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Kelembapan udara
- (2) Peralatan kerja yang memadai
 - a. Peralatan kerja cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja
 - b. Teknologi peralatan yang memadai
- (3) Fasilitas
 - a. Tersedianya meja, kursi, wifi, komputer
 - b. Tersedianya lahan parkir khusus karyawan
- (4) Tersedianya sarana angkut
 - a. Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat inventaris kantor
 - b. Sarana angkut yang memadai aktivitas kantor

2.5 Kinerja

Menurut Rivai (2015:447) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti bekerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik.

Menurut Mangkunegara (2005:10) kinerja (performance) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Hasibuan (2009:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Selanjutnya kinerja menurut Rivai (2004:39) kinerja merupakan suatu yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan parannya dalam perusahaan.

2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2017:151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kemampuan dan minat seorang karyawan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan perana seseran pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Mathis & Jacson (2012:54) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat dan kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan adalah ketika kerja, kehadiran dan memotivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasi, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

2.5.2 Dimensi Kinerja

Menurut Dharma (2013:34) menyatakan bahwa ukuran atau dimensi yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketetapan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang merencanakan

kemudian menurut Mangkunegara (2011:9) mengemukakan dimensi kinerja meliputi:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:144) dimensi kinerja antara lain :

1. Kualitas kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Inisiatif adalah adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
3. Ketetapan waktu adalah berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketetapan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
4. Kemampuan adalah menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang baik.
5. Komunikasi adalah menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota dan organisasi kesiapan.

2.5.3 Indikator Kinerja

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri.

Menurut Dharma (2013:34) menyatakan bahwa ukuran atau indikator yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang merencanakan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:9) yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Kerjasama

Kerjasama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu kegiatan aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap pegawai itu masing-masing.

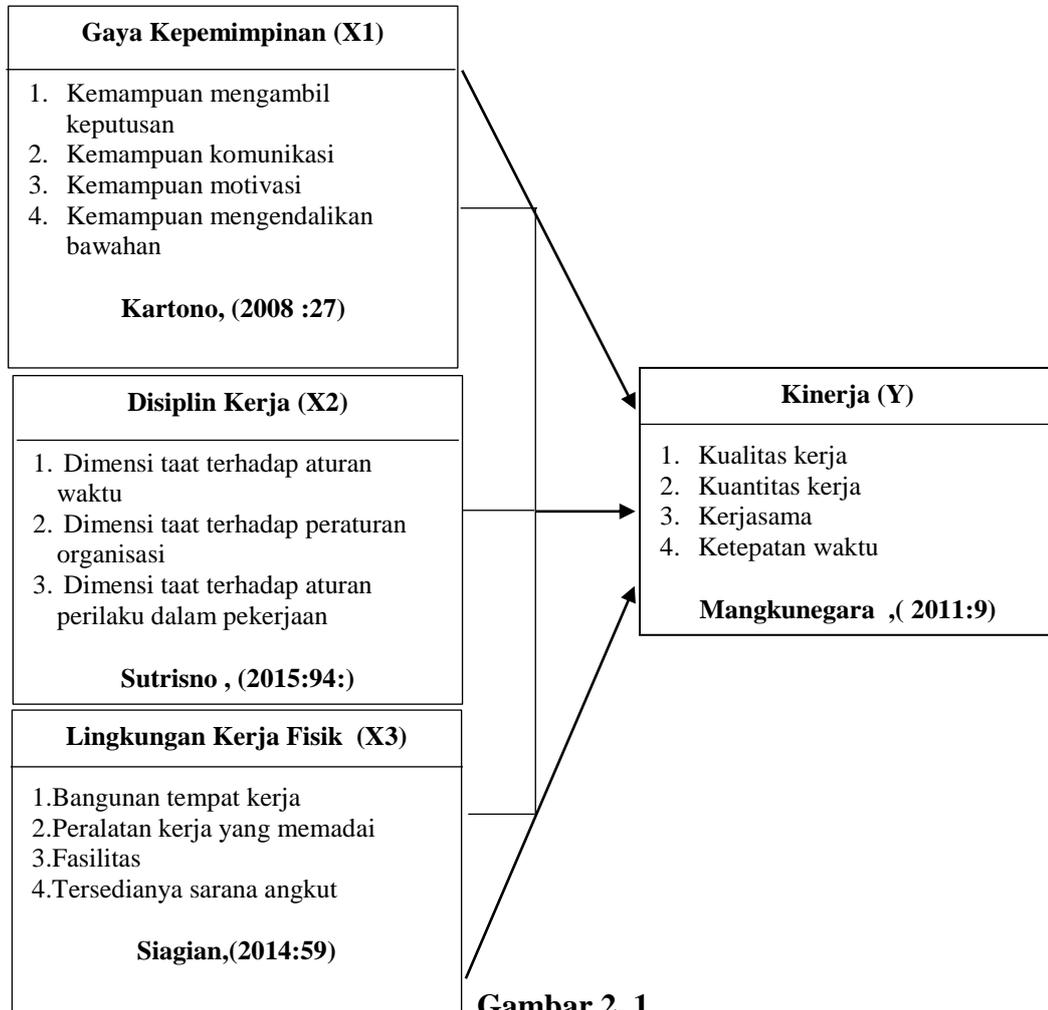
Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:144) indikator kinerja antara lain:

1. Hasilnya yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan
2. Pekerjaan yang diselesaikan siap atas yang telah direncanakan
3. Adanya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Efektif dalam melakukan pekerjaan
5. Memiliki keterampilan
6. Semangat dalam mengerjakan
7. Harmonis dalam tim
8. Ramah dengan rekan kerja

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi. Dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini, sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/ mandiri (Sumanto,2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi baik, tinggi dan nyaman.
2. Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.
3. Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

2.8 Metode Penelitian

2.8.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variable. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini variabel independen adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel dependennya adalah variable kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

2.8.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi :

1. Data Primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Library research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.
2. Angket (Kuisisioner)

2.8.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi, serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

3. Kuisisioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya telah tersedia dari 1-5 (Menggunakan skala likert format lima jawaban) seperti terlihat sebagai berikut :

| Pendapat Responden | Pendapat Responden | Skala |
|--------------------|--------------------|-------|
| Sangat Rendah | Tidak Baik | 1 |
| Rendah | Kurang Baik | 2 |
| Cukup | Cukup | 3 |
| Tinggi | Baik | 4 |
| Sangat Tinggi | Sangat Baik | 5 |

2.8.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 2013:107), populasi dari penelitian ini 84 jumlah pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.8.5 Metode Analisis

2.8.5.1 Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus menghitung interval sebagai berikut :

Skor terendah adalah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi adalah = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 84 \\ &= 84 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 84 \\ &= 420 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sample

m = Banyaknya uji pilihan

$$\text{RS} = \frac{84(5-1)}{5} = 67,2$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

$$84 - 151,1 = \text{Sangat Rendah / Tidak Baik}$$

| | |
|---------------|-------------------------------|
| 151,2 – 218,3 | = Rendah / Kurang Baik |
| 218,4 – 285,5 | = Cukup / Cukup |
| 285,6 – 352,7 | = Tinggi / Baik |
| 352,8 - 420 | = Sangat Tinggi / Sangat Baik |

2.8.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

| | |
|----|--|
| Y | = Kinerja |
| a | = Konstanta |
| b1 | = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan |
| b2 | = Koefisien Regresi Disiplin Kerja |
| b3 | = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik |
| X1 | = Gaya Kepemimpinan |
| X2 | = Disiplin Kerja |
| X3 | = Lingkungan Kerja Fisik |
| e | = error |

2.8.5.3 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan

dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono,2017:224). Interpretasi koefisien korelasi interval koefisien korelasi :

Tabel 2. 1
Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

| | |
|--------------|--------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: (Sugiyono, 2017:224)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun, sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka yang lainnya naik.

Berikut rumus yang digunakan :

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi
 x_i = nilai variabel x dalam sampel

\bar{x} = rata-rata nilai variabel x
 y_i = nilai variabel y dalam sampel
 \bar{y} = rata-rata nilai variabel y

2.8.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015:225) koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

$$\text{Kd} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

2.8.6 Uji Instrument

2.8.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila r hitung lebih besar dari r table maka indikator dikatakan valid (Wiyono,2011:36).

2.8.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal apabila jawaban dari seorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali,2016:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas One Shot atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$ (Ghozali,2016:114).

2.8.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi liner berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam permodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

2.8.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal.

Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan :

1. Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
2. Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

2.8.7.2 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

2.8.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi Ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

2.8.8 Uji Hipotesis

2.8.8.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

2.8.8.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja

(Y) pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2.8.9 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Tabel 2. 2
Operasional Variabel

| Variabel | Konsep | Dimensi | Indikator | Skala |
|----------------------------|--|--|---|---------|
| Gaya kepemimpinan (X1) | Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono, (2008:27) | 1. Kemampuan mengambil keputusan | 1. Mengambil Tindakan yang menurut perhitungan merupakan Tindakan yang paling tepat. 2. Pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi | Ordinal |
| | | 2. Kemampuan motivasi | 3. Menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya | |
| | | 3. Kemampuan komunikasi | 4. Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain | |
| | | 4. Kemampuan mengandalikan bawahan | 5. Memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginan dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan pribadi 6. Memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam | |
| Disiplin Kerja (X2) | Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sutrisno, (2019:86) | 1. Dimensi taat terhadap aturan waktu | 1. Jam masuk kerja 2. Jam istirahat 3. Jam pulang kerja | Ordinal |
| | | 2. Dimensi taat terhadap aturan organisasi | 4. Cara berpakaian 5. Sopan santun 6. Kepatuhan | |
| | | 3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan | 7. Bertingkah laku 8. Tanggung jawab | |
| Lingkungan Kerja Fisik(X3) | Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. | 1. Bangunan tempat kerja | 1. Penerangan di tempat kerja 2. Sirkulasi udara 3. Kelembapan udara | Ordinal |
| | | 2. Peralatan kerja yang memadai | 4. Peralatan kerja cukup memadai untuk | |

| | | | | |
|-------------|---|------------------------------|---|---------|
| | Siagian, (2014:59) | | mendukung aktivitas kerja 5. Teknologi peralatan yang memadai | |
| | | 3. Fasilitas | 6. Tersedianya meja, kursi, wifi, komputer 7. Tersedianya lahan parkir khusus karyawan | |
| | | 4. Tersedianya sarana angkut | 8. Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat, inventaris kantor 9. Sarana angkut yang memadai aktivitas kantor | |
| Kinerja (Y) | Kinerja (performance) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara, (2005:10) | 1. Kualitas Kerja | 1. Keberhasilan hasil kerja 2. Ketepatan 3. Ketelitian 4. Keterampilan | Ordinal |
| | | 2. Kuantitas | 5. Jumlah hasil kerja yang diselesaikan | |
| | | 3. Kerjasama | 6. Kemampuan dalam mengembangkan rasa saling menghargai 7. Kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain | |
| | | 4. Ketepatan waktu | 8. Suatu kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan | |

BAB III

GAMBARAN UMUM BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI JAMBI

3.1 Sejarah Singkat Bappeda Provinsi Jambi

Bappeda Provinsi Jambi, secara formal merupakan lembaga yang mengordinasikan, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan perencanaan pembangunan di provinsi jambi, yang berdiri sejak 1974 dengan KEPPRES Nomor 15 tahun 1974 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Di Provinsi Jambi Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda telah diatur dengan peraturan Gubernur Jambi Nomor 57 Tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi, yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur Jambi dalam menentukan kebijaksanaan di bidang perencanaan pembangunan di daerah Provinsi Jambi, serta menilai atas pelaksanaan dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Jambi.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Pasal 24 ayat (1) mengamanatkan pembentukan Badan Daerah Provinsi. Badan Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf e merupakan unsur penunjang urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi. Badan Daerah provinsi dipimpin oleh kepala badan Daerah provinsi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris Daerah provinsi. Badan Daerah provinsi mempunyai membantu gubernur melaksanakan

fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi.

3.2 Visi dan Misi

Visi :

Terwujudnya Jambi maju, aman, nyaman, tertib, amanah dan professional dibawah ridho Allah SWT. Adapun makna dari pada visi tersebut adalah sebagai berikut :

Jambi Maju : Suatu kondisi masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jambi yang dinamis, produktif, kreatif, inovatif dan berdaya saing berdasarkan kemampuan, keterampilan, keunggulan dan ketangguhan yang didukung oleh potensi dan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada pencapaian hasil kinerja yang lebih baik serta terwujudnya pembangunan berkelanjutan yang mampu menyesuaikan perkembangan zaman.

Jambi Aman : Tercipta dan terpeliharanya keamanan dalam masyarakat provinsi jambi, baik dari gangguan manusia maupun dari gangguan alam, tingkat kriminalitas dan keamanan menurun, meningkatnya penegakan supremasi hukum, meningkatnya adaptasi terhadap resiko terjadinya bencana alam, serta terwujudnya ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat.

Jambi Nyaman : Sikap dan kondisi masyarakat Provinsi Jambi yang memiliki harkat kemanusiaan dan harga diri, sehingga berada pada tatanan keselarasan aspek sosial budaya, ekonomi, lingkungan hidup dan tata ruang wilayah. Diukur dari kondisi yang harmonis dalam kehidupan bermasyarakat, terciptanya

hubungan yang kondusif antar pemerintah dengan pelaku usaha dan masyarakat sehingga masyarakat dapat menjalankan berbagai aktifitas dan kegiatan produktif, meningkatnya iklim investasi, terwujudnya lingkungan ramah wisata, tersedianya tempat tinggal yang berkualitas dan terjangkau serta tersedianya lapangan dan kesempatan kerja.

Jambi Tertib : Terciptanya kondisi keteraturan dalam tata kehidupan di bumi Sepucuk Jambi Sembilan Lurah yang mengedepankan kearifan lokal dan hukum adat.

Jambi Amanah : Membangun kepercayaan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan yang berkeadilan dengan mengedepankan kultur masyarakat Jambi yang religius dan mengayomi seluruh masyarakat yang plural.

Jambi Profesional : Suatu kondisi yang menggambarkan penyelenggaraan pemerintah yang efektif, bersih, transparan dan akuntabel dengan komitmen untuk senantiasa meningkatkan kemampuan yang kompetitif dan karakter penuh tanggung jawab.

Misi :

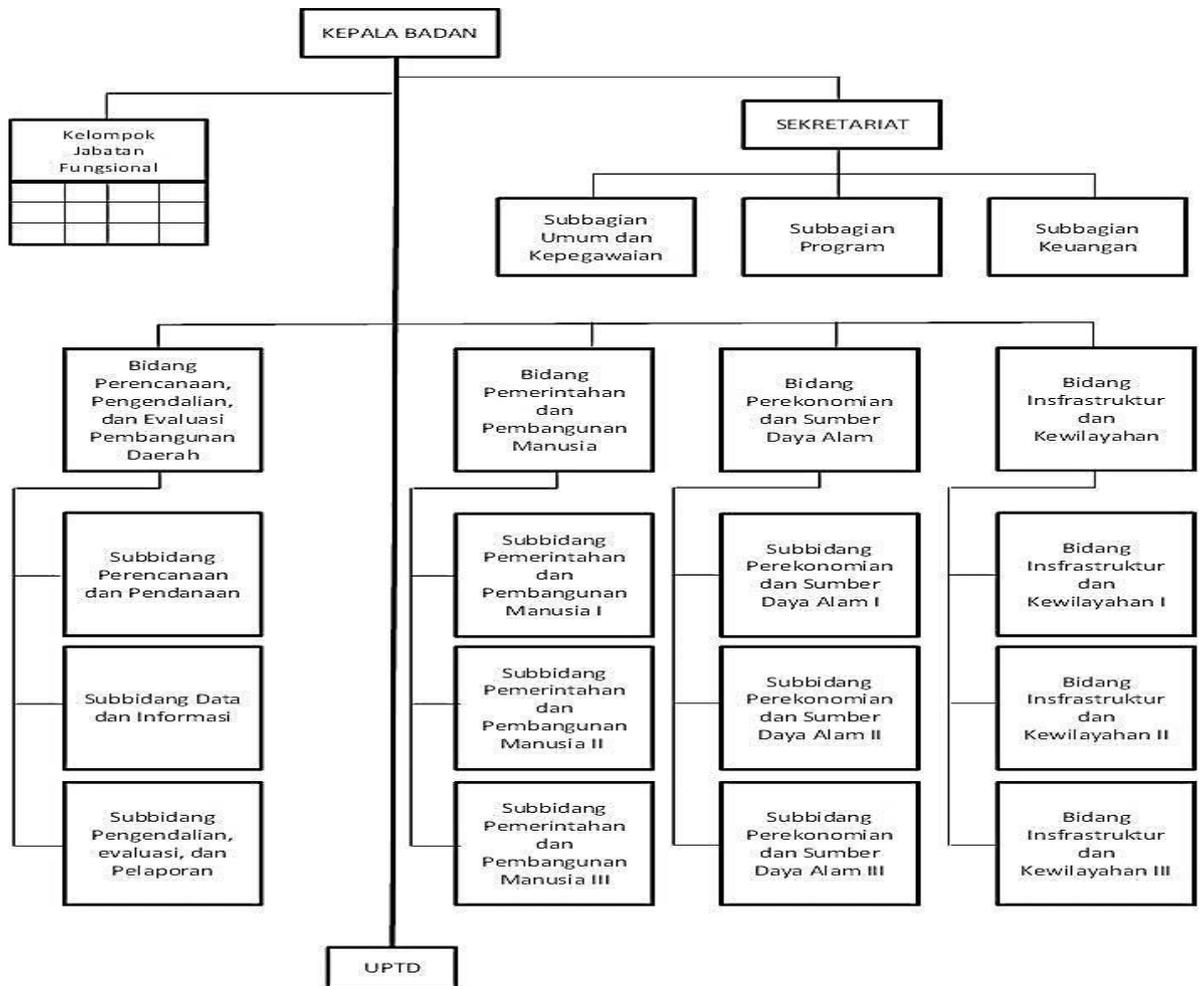
Menetapkan Tata kelola Pemerintah, Yaitu menerapkan tata kelola pemerintah yang efektif, bersih dan melayani dengan didukung *e-government* yang terintegrasi.

Mementapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah, Yaitu pengelolaan ekonomi yang maju, terkendali dan berkeadilan melalui pembinaan dan pengelolaan sumber daya alam dan komoditas unggulan yang berwawasan

lingkungan, ketahanan bencana dan perubahan iklim, serta pembangunan infrastruktur pelayanan dasar, pengendalian pemanfaatan ruang berdasarkan kearifan lokal untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan pembangunan.

Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Yaitu melakukan langkah-langkah antisipasi dini dan pencegahan terhadap potensi konflik yang muncul dengan menerapkan kepastian hukum sehingga suasana aman, tentram dan kondusif.

3.3 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi



Gambar 3. 1
Bagan Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

3.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 46 Tahun 2020 tersebut, maka tugas dan fungsi unit kerja di Bappeda Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

A. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Badan dalam rangka melaksanakan perencanaan dan evaluasi kinerja Badan, administrasi keuangan dan administrasi umum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan administrasi dalam melaksanakan urusan perencanaan dan evaluasi kinerja, administrasi keuangan, dan administrasi umum Badan.
 - b. Pelaksanaan pelayanan dan penyelenggaraan administrasi perencanaan dan evaluasi kinerja badan, administrasi keuangan dan administrasi umum Badan.
 - c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbagian program mempunyai tugas :
 - a. Melaksanakan penyusunan rencana strategis dan rencana kerja Badan;
 - b. Melaksanakan penyusunan program dan kegiatan Badan dalam dokumen perencanaan;
 - c. Melaksanakan penyusunan dokumen evaluasi Badan;
 - d. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan Badan;
 - e. Melaksanakan evaluasi kinerja Badan, menghimpun dan menyusun kebijakan teknis perencanaan Badan; dan

- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbagian Keuangan mempunyai tugas :
 - a. Melaksanakan penyediaan gaji dan tunjangan ASN;
 - b. Melaksanakan penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN;
 - c. Melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan verifikasi;
 - d. Melaksanakan penyusunan akuntansi dan pelaporan keuangan;
 - e. Melaksanakan pengelolaan dan penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan;
 - f. Melaksanakan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja Perangkat Daerah; dan
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Bidang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah

Bidang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah mempunyai tugas membantu Badan dalam pelaksanaan koordinasi perencanaan pembangunan daerah, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pembangunan daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD,

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Provinsi dan Kabupaten/Kota;

- b. Pelaksanaan pengintegrasian dokumen perencanaan pembangunan daerah dengan rencana Badan dan rencana pembangunan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan analisis data dan informasi pembangunan untuk perencanaan pembangunan daerah;
- d. Pelaksanaan koordinasi perencanaan pendanaan dan penyusunan pagu indikatif pembangunan daerah serta sinkronisasi dan analisa kebijakan penganggaran;
- e. Pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pembangunan daerah; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

• Subbidang Perencanaan dan Pendanaan mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan Daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- b. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan Musrenbang Provinsi dan forum Badan/lintas Badan;
- c. Melaksanakan pengintegrasian dokumen perencanaan pembangunan daerah dengan rencana Badan dan rencana pembangunan lainnya;

- d. Melaksanakan koordinasi perencanaan pendanaan dan penyusunan pagu indikatif pembangunan daerah;
 - e. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan penganggaran di daerah;
 - f. Melaksanakan analisa dan pengkajian perencanaan dan pendanaan pembangunan daerah; dan
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugasnya.
- Subbidang Data dan Informasi mempunyai tugas :
 - a. Melaksanakan pengumpulan dan analisis data dan informasi pembangunan untuk perencanaan pembangunan daerah;
 - b. melaksanakan identifikasi permasalahan pembangunan daerah;
 - c. melaksanakan pengelolaan data dan informasi pembangunan daerah; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - Subbidang Pengendalian, Evaluasi, dan Pelaporan mempunyai tugas:
 - a. melaksanakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pembangunan daerah;
 - b. melaksanakan monitoring program dan kegiatan pembangunan daerah;
 - c. melaksanakan evaluasi capaian program/kegiatan terkait standar pelayanan minimal;
 - d. melaksanakan evaluasi capaian program/kegiatan pembangunan daerah;
 - e. melaksanakan penyusunan pelaporan capaian pembangunan daerah; dan

f. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

C. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia mempunyai tugas membantu Badan dalam pelaksanaan fasilitasi dan monitoring evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pemerintahan dan pembangunan manusia sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
- b. pelaksanaan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
- c. pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja

Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
dan

- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbidang Pemerintah dan Pembangunan Manusia I Mmepunyai tugas :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pemerintahan;
 - b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pemerintahan;
 - c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pemerintahan; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - Subbidang Pemerintah dan Pembangunan Manusia II mempunyai tugas :

- a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pembangunan manusia;
 - b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pembangunan manusia;
 - c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang pembangunan manusia; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbidang Pemerintah dan Pembangunan Manusia III mempunyai tugas :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang kesejahteraan masyarakat;

- b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang kesejahteraan masyarakat;
- c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang kesejahteraan masyarakat; dan
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

D. Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam

Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas membantu Badan dalam dalam pelaksanaan fasilitasi dan monev penyusunan dokumen perencanaan perekonomian dan sumber daya alam sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Perekonomian dan Sumber Daya Alam menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana

- Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam;
- b. pelaksanaan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam;
 - c. pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam;
dan
 - d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam I mempunyai tugas :
 - a. Melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang perekonomian;
 - b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah

- (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang perekonomian;
- c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang perekonomian; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam II mempunyai tugas :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang ekonomi kreatif;
 - b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang ekonomi kreatif;
 - c. pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan

- pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang ekonomi kreatif; dan
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam III mempunyai tugas :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang sumber daya alam;
 - b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang sumber daya alam;
 - c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang sumber daya alam; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

E. Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan mempunyai tugas membantu Badan dalam rangka pelaksanaan fasilitasi dan monev penyusunan dokumen perencanaan infrastruktur dan kewilayahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan proses penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan;
- b. pelaksanaan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan;
- c. pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan ; dan

- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbidang Infrastruktur dan Kewilayahan I mempunyai tugas :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang sumber daya air dan lingkungan hidup;
 - b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan Daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang sumber daya air dan lingkungan hidup;
 - c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang sumber daya air dan lingkungan hidup; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - Subbidang Infrastruktur dan Kewilayahan II mempunyai tugas :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang infrastruktur kebinamargaan dan perhubungan;

- b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang infrastruktur kebinamargaan dan perhubungan;
 - c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang infrastruktur kebinamargaan dan perhubungan; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Subbidang Infrastruktur dan Kewajiban III mempunyai tugas :
 - a. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang infrastruktur keciptakaryaan dan kewilayahan;
 - b. melaksanakan asistensi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang infrastruktur keciptakaryaan dan kewilayahan;

- c. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah/RKPD) bidang infrastruktur keciptakaryaan dan kewilayahan; dan
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 84 responden. Kuisisioner ini disebarkan langsung kepada Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran mengenai profil responden dalam penelitian ini, berikut uraian pengelompokan berdasarkan karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa jabatan. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun Karakteristik Responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------|----------------------|---------------|-----------------------|
| 1 | Laki – Laki | 38 | 45,2 |
| 2 | Perempuan | 46 | 54.8 |
| | Jumlah | 84 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan 4.1 tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan jumlah laki-laki sebanyak orang 38(45,2%) dan perempuan sebanyak orang 46(54,8%).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Umur Responden | Jumlah | Presentasi (%) |
|----|----------------|-----------|----------------|
| 1 | < 20 Tahun | - | - |
| 2 | 20 – 29 Tahun | 5 | 6 |
| 3 | 30 – 39 Tahun | 8 | 9,5 |
| 4 | > 40 Tahun | 71 | 84,5 |
| | Jumlah | 84 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia > 40 Tahun dengan jumlah 71 orang (84,5%), usia responden 30-39 Tahun dengan jumlah 8 orang(9,5%) dan usia responden 20-29 Tahun dengan jumlah 5 orang (6%).

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentasi (%) |
|----|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | SMA/SMK Sederajat | 8 | 9,5 |
| 2 | DIII | 4 | 4,8 |
| 3 | S1-S2 | 72 | 85,7 |
| | Jumlah | 84 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu S1-S2 dengan jumlah 72 orang, DIII dengan jumlah 4 orang (4,8%), dan SMA/SMK Sederajat dengan jumlah 8 orang (9,5).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

| No | Lamanya Bekerja (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-----------|----------------|
| 1 | 1-5 Tahun | 3 | 3,6 |
| 2 | 6-10 Tahun | 2 | 2,4 |
| 3 | 11-15 Tahun | 8 | 9,5 |
| 4 | > 15 Tahun | 71 | 84,5 |
| | Jumlah | 84 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden dengan lamanya bekerja pada kurun waktu > 15 Tahun yang paling dominan yaitu dengan jumlah sebanyak 71 orang (84,5%), 11-15 Tahun dengan jumlah 8 orang (9,5%), 6-10

Tahun dengan jumlah 2 orang (2,4%), dan 1-5 Tahun dengan jumlah 3 orang (3,6%).

4.1.1.5 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Analisis Gaya Kepemimpinan pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Dimana kemampuan mengambil keputusan berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 5
Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Mengambil Keputusan

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|---|----|----|----|--------------|--------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan | - | - | - | 58 | 26 | 362 | Sangat Baik |
| 2 | Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh | - | - | - | 37 | 47 | 383 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 745 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 372,2 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Kemampuan Mengambil Keputusan berada pada skor

372,2 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Kemampuan Mengambil Keputusan dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

2. Kemampuan Motivasi

Dimana kemampuan motivasi berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 6
Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Motivasi

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|---|---------------------|---|----|----|----|------------|--------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan | - | - | - | 53 | 31 | 367 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 367 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 367 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Kemampuan Motivasi berada pada skor 367 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Kemampuan Motivasi dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

3. Kemampuan Komunikasi

Dimana kemampuan komunikasi berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 7
Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Komunikasi

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|---|----|----|----|------------|--------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah | - | - | 1 | 52 | 31 | 366 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 366 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 366 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Kemampuan Komunikasi berada pada skor 366 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Kemampuan Komunikasi dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Dimana kemampuan mengendalikan bawahan berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 8
Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Mengendalikan Bawahan

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|-------------|--|---------------------|---|----|----|----|--------------|--------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Atasan saudara memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan | - | - | 1 | 36 | 47 | 382 | Sangat Baik |
| 2 | Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja | - | - | 1 | 37 | 46 | 381 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 763 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 381,5 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Kemampuan Mengendalikan Bawahan berada pada skor 381,5 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Kemampuan Mengendalikan Bawahan dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

Tabel 4. 9
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 6 Indikator

| No | Dimensi | Pernyataan | Skor | Keterangan |
|-----------|---------------------------------|--|--------------|--------------------|
| 1 | Kemampuan Mengambil Keputusan | Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan | 362 | Sangat Baik |
| | | Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh | 383 | Sangat Baik |
| 2 | Kemampuan Motivasi | Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan | 367 | Sangat Baik |
| 3 | Kemampuan Komunikasi | Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah | 366 | Sangat Baik |
| 4 | Kemampuan Mengendalikan Bawahan | Atasan saudara memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan | 382 | Sangat Baik |
| | | Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja | 381 | Sangat Baik |
| Total | | | 2241 | |
| Rata-Rata | | | 373,5 | Sangat Baik |

Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas rata – rata jawaban dari pernyataan dimensi dan indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 373,5, yang artinya gaya kepemimpinan dinilai sangat baik oleh Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4.1.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Analisis Disiplin Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Dimana taat terhadap aturan waktu berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 10
Jawaban Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Waktu

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|---|----|----|----|--------------|----------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya masuk kerja tepat waktu | - | - | 3 | 44 | 37 | 370 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya istirahat sesuai dengan aturan kantor tanpa bolos | - | - | 2 | 32 | 50 | 384 | Sangat Tinggi |
| 3 | Saya pulang kerja tepat pada waktunya | - | - | 9 | 42 | 33 | 360 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 1114 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 371,3 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Taat Terhadap Aturan Waktu berada pada skor 371,3 artinya Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Taat Terhadap Aturan Waktu dikategorikan sangat tinggi pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

2. Taat Terhadap Peraturan

Dimana taat terhadap aturan waktu berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 11
Jawaban Responden Mengenai Taat Terhadap Peraturan

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|---|---------------------|---|----|----|----|--------------|----------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya selalu berpakaian rapi dengan bersih | - | - | 1 | 43 | 40 | 375 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya selalu bertindak sopan dengan sesame rekan kerja | - | - | 2 | 46 | 36 | 370 | Sangat Tinggi |
| 3 | Saya selalu mentaati aturan yang ditetapkan dikantor | - | - | 3 | 45 | 36 | 369 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 1114 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 371,3 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Taat Terhadap Peraturan berada pada skor 371,3 artinya Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Taat

Terhadap Peraturan dikategorikan sangat tinggi pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Dimana taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 12
Jawaban Responden Mengenai Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|---|----|----|----|--------------|----------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya bertingkah laku yang baik dengan siapapun | - | - | 2 | 44 | 38 | 372 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan | - | - | 2 | 25 | 57 | 391 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 763 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 381,5 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan berada pada skor 381,5 artinya Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan dikategorikan sangat tinggi pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

Tabel 4. 13
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Disiplin Kerja

| No | Dimensi | Pernyataan | Skor | Keterangan |
|------------------|---|--|--------------|----------------------|
| 1 | Taat Terhadap Aturan Waktu | Saya masuk kerja tepat waktu | 370 | Sangat Tinggi |
| | | Saya istirahat sesuai dengan aturan kantor tanpa bolos | 384 | Sangat Tinggi |
| | | Saya pulang kerja tepat pada waktunya | 360 | Sangat Tinggi |
| 2 | Taat Terhadap Peraturan | Saya selalu berpakaian rapi dengan bersih | 375 | Sangat Tinggi |
| | | Saya selalu bertindak sopan dengan sesama rekan kerja | 370 | Sangat Tinggi |
| | | Saya selalu mentaati aturan yang ditetapkan dikantor | 369 | Sangat Tinggi |
| 3 | Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan | Saya bertingkah laku yang baik dengan siapapun | 372 | Sangat Tinggi |
| | | Saya menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan | 391 | Sangat Tinggi |
| Total | | | 2991 | |
| Rata-Rata | | | 373,9 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas rata – rata jawaban dari pernyataan Dimensi dan indikator Disiplin Kerja adalah sebesar 373,9, yang artinya Disiplin Kerja dinilai sangat tinggi oleh Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4.1.1.7 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Analisis lingkungan kerja fisik pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja

Dimana bangunan tempat kerja berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 14
Jawaban Responden Mengenai Bangunan Tempat Kerja

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--------------|--------------------|
| | | TB | KB | CB | B | SB | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu ditempat kerja | 2 | - | 4 | 34 | 44 | 370 | Sangat Baik |
| 2 | Kondisi sirkulasi udara didalam tempat kerja | - | - | 1 | 42 | 41 | 376 | Sangat Baik |
| 3 | Kelembapan udara yang tinggi juga dapat merusak peralatan, misalnya komputer | - | - | 11 | 47 | 26 | 351 | Baik |
| Total | | | | | | | 1097 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 365,7 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Bangunan Tempat Kerja berada pada skor 365,7 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Bangunan Tempat Kerja dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

2. Peralatan Kerja Yang Memadai

Dimana peralatan kerja yang memadai berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 15
Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja Yang Memadai

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|----|----|----|----|------------|--------------------|
| | | TB | KB | CB | B | SB | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja | - | - | 15 | 51 | 18 | 339 | Baik |
| 2 | Teknologi peralatan yang memadai | - | - | 1 | 47 | 36 | 371 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 710 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 355 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Peralatan Kerja Yang Memadai berada pada skor 355 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Peralatan Kerja Yang Memadai dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

3. Fasilitas

Dimana Fasilitas berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 16
Jawaban Responden Mengenai Fasilitas

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|---|---------------------|----|----|----|----|------------|--------------------|
| | | TB | KB | CB | B | SB | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai | - | - | 1 | 34 | 49 | 384 | Sangat Baik |
| 2 | Tersedianya lahan parkir khusus pegawai | - | - | 3 | 48 | 33 | 366 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 750 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 375 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Fasilitas berada pada skor 375 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Fasilitas dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4. Tersedianya Sarana Angkut

Dimana Tersedianya Sarana Angkut berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 17
Jawaban Responden Mengenai Tersedianya Sarana Angkut

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|---|---------------------|----|----|----|----|------------|--------------------|
| | | TB | KB | CB | B | SB | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat inventaris kantor | - | - | 2 | 35 | 47 | 381 | Sangat Baik |
| 2 | Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor | - | - | - | 39 | 45 | 381 | Sangat Baik |
| Total | | | | | | | 762 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 381 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Tersedianya Sarana Angkut berada pada skor 381 artinya Sangat Baik karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Tersedianya Sarana Angkut dikategorikan sangat baik pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

Tabel 4. 18
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 9 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

| No | Dimensi | Pernyataan | Skor | Keterangan |
|----|------------------------------|---|------|-------------|
| 1 | Bangunan Tempat Kerja | Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu ditempat kerja | 370 | Sangat Baik |
| | | Kondisi sirkulasi udara didalam tempat kerja | 376 | Sangat Baik |
| | | Kelembapan udara yang tinggi juga dapat merusak peralatan, misalnya komputer | 351 | Baik |
| 2 | Peralatan Kerja Yang Memadai | Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja | 339 | Baik |
| | | Teknologi peralatan yang memadai | 371 | Sangat Baik |
| 3 | Fasilitas | Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai | 384 | Sangat Baik |

| | | | | |
|------------------|---------------------------|---|--------------|--------------------|
| | | Tersedianya lahan parkir khusus pegawai | 366 | Sangat Baik |
| 4 | Tersedianya Sarana Angkut | Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat inventaris kantor | 381 | Sangat Baik |
| | | Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor | 381 | Sangat Baik |
| Total | | | 3319 | |
| Rata-Rata | | | 368,8 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas rata – rata jawaban dari pernyataan Dimensi dan indikator Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 368,8, yang artinya Lingkungan Kerja Fisik dinilai sangat baik oleh Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4.1.1.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Analisis kinerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 19
Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|---|---------------------|---|----|----|----|--------------|----------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya teliti dalam melakukan pekerjaan | - | - | - | 33 | 51 | 387 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan | - | - | - | 33 | 51 | 387 | Sangat Tinggi |
| 3 | Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan | - | - | 4 | 54 | 26 | 358 | Sangat Tinggi |
| 4 | Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan | - | - | 1 | 40 | 43 | 378 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 1510 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 377,5 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 377,5 artinya Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Kualitas Kerja dikategorikan sangat tinggi pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

2. Kuantitas Kerja

Dimana kuantitas kerja berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 20
Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|---|---------------------|---|----|----|----|------------|----------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan | - | - | - | 58 | 26 | 362 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 362 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 362 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Kuantitas Kerja berada pada skor 362 artinya Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Kuantitas Kerja dikategorikan sangat tinggi pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

3. Kerjasama

Dimana kuantitas kerja berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 21
Jawaban Responden Mengenai Kerjasama

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|---|----|----|----|--------------|----------------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya mampu ikut serta dalam kegiatan apapun yang bernilai positif diperusahaan | - | - | 1 | 42 | 41 | 376 | Sangat Tinggi |
| 2 | Kerjasama yang baik antara atasan dan karyawannya dapat meningkatkan produktifitas kerja | - | - | - | 45 | 39 | 375 | Sangat Tinggi |
| Total | | | | | | | 751 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 375,5 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Kerjasama berada pada skor 375,5 artinya Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 352,8-420. Maka dari itu Kerjasama dikategorikan sangat tinggi pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4. Ketepatan Waktu

Dimana ketepatan waktu berpengaruh dalam memberikan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 22
Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|--------------------|--|---------------------|---|----|----|----|------------|---------------|
| | | SR | R | CR | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan | - | - | - | 47 | 37 | 349 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 349 | |
| Rata – Rata | | | | | | | 349 | Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi menilai Ketepatan Waktu berada pada skor 349 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 285,6-352,8. Maka dari itu Kerjasama dikategorikan tinggi pada Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

Tabel 4. 23
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Kinerja

| No | Dimensi | Pernyataan | Skor | Keterangan |
|----|-----------------|--|------|---------------|
| 1 | Kualitas Kerja | Saya teliti dalam melakukan pekerjaan | 387 | Sangat Tinggi |
| | | Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan | 387 | Sangat Tinggi |
| | | Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan | 358 | Sangat Tinggi |
| | | Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan | 378 | Sangat Tinggi |
| 2 | Kuantitas Kerja | Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan | 362 | Sangat Tinggi |
| 3 | Kerjasama | Saya mampu ikut serta dalam kegiatan apapun yang bernilai positif diperusahaan | 376 | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|------------------|-----------------|--|--------------|----------------------|
| | | Kerjasama yang baik antara atasan dan karyawannya dapat meningkatkan produktifitas kerja | 375 | Sangat Tinggi |
| 4 | Ketepatan Waktu | Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan | 349 | Tinggi |
| Total | | | 2972 | |
| Rata-Rata | | | 371,5 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.23 diatas rata – rata jawaban dari pernyataan Dimensi dan indikator Kinerja adalah sebesar 371,5, yang artinya Kinerja dinilai sangat tinggi oleh Pegawai Pada Badan Pembangunan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi.

4.2 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dilakukan untuk menganalisis data dengan menggunakan data primer yang berbentuk hasil dari sebaran kuisioner yakni tanggapan dari responden dengan menggunakan skala ordinal, selanjutnya data diolah di SPSS, dan sebelum data di olah di SPSS data di ubah terlebih dahulu dari data Ordinal menjadi data Interval/MSI untuk dapat menghasilkan regresi linier sederhana, uji t dan uji determinasi (R^2) dan uji Kolerasi.

4.1.2.1 Analisis Statistik

4.1.2.2 Uji Instrument

a. Uji Validitas

Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4. 24
Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengembangan Karir (X1)

| X | r. hitung | r. tabel | Sig | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|----------|------------------|-----------------|------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | 0,533 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,487 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,591 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,515 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,391 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,351 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas pada tabel diatas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dikatakan Valid karena Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan Nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, Maka dari itu dapat di nilai bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan Valid dan Signifikan.

Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Tabel 4. 25
Hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja(X2)

| X | r. hitung | r. tabel | Sig | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|----------|------------------|-----------------|------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | 0,492 | 0,2172 | 0,05 | 0,001 | Valid |
| 2 | 0,433 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,474 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,552 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,491 | 0,2172 | 0,05 | 0,023 | Valid |
| 6 | 0,497 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,533 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,461 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas pada tabel diatas Variabel Disiplin Kerja (X2) dikatakan Valid karena Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan Nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, Maka dari itu dapat di nilai bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan Valid dan Signifikan.

Variabel X3 (Lingkungan Kerja Fisik)

Tabel 4. 26
Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

| X | r. hitung | r. tabel | Sig | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|---|-----------|----------|------|----------------|--------------|
| 1 | 0,491 | 0,2172 | 0,05 | 0,023 | Valid |
| 2 | 0,497 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,533 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,461 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,412 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,451 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,537 | 0,2172 | 0,05 | 0,023 | Valid |
| 8 | 0,435 | 0,2172 | 0,05 | 0,001 | Valid |
| 9 | 0,496 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas pada tabel diatas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) dikatakan Valid karena Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan Nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, Maka dari itu dapat di nilai bahwa Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) dinyatakan Valid dan Signifikan.

Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4. 27
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja (Y)

| X | r. hitung | r. tabel | Sig | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|---|-----------|----------|------|----------------|--------------|
| 1 | 0,571 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,558 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,486 | 0,2172 | 0,05 | 0,005 | Valid |
| 4 | 0,498 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,503 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,491 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,498 | 0,2172 | 0,05 | 0,001 | Valid |
| 8 | 0,443 | 0,2172 | 0,05 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas pada tabel diatas Variabel Kinerja (Y) dikatakan Valid karena Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan Nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, Maka dari itu dapat di nilai bahwa Variabel Kinerja (Y) dinyatakan Valid dan Signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4. 28
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .789 | 6 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbac'h Alpha* pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,789 yang di

mana ketentuan suatu instrumen di katakan Reliabel adalah dengan nilai *Cronbac'h Alpha* > 0,60, maka dari itu Variabel X1 dapat dikatakan Reliabel.

Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Tabel 4. 29
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .713 | 8 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbac'h Alpha* pada Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,713 yang di mana ketentuan suatu instrumen di katakan Reliabel adalah dengan nilai *Cronbac'h Alpha* > 0,60, maka dari itu Variabel X2 dapat dikatakan Reliabel.

Variabel X3 (Lingkungan Kerja Fisik)

Tabel 4. 30
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X3)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .795 | 9 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbac'h Alpha* pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) adalah 0,795 yang di mana ketentuan suatu instrumen di katakan Reliabel adalah dengan nilai *Cronbac'h Alpha* > 0,60, maka dari itu Variabel X3 dapat dikatakan Reliabel.

Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4. 31
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,720 | 8 |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Variabel Kinerja (Y) adalah 0,720 yang di mana ketentuan suatu instrumen di katakan Reliabel adalah dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dari itu Variabel Y dapat dikatakan Reliabel.

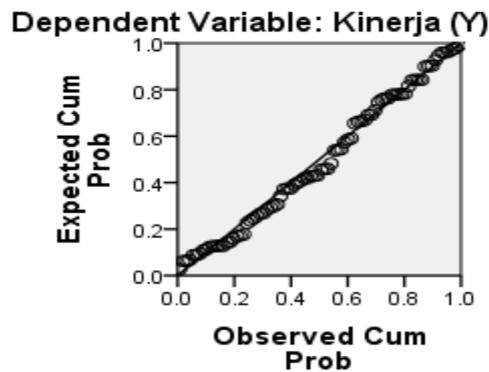
4.1.2.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah emiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P of *regression standardized residual* menggambarkan penyebaran ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Tabel 4. 32
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .843 ^a | .879 | .886 | 2,738 | 1,958 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

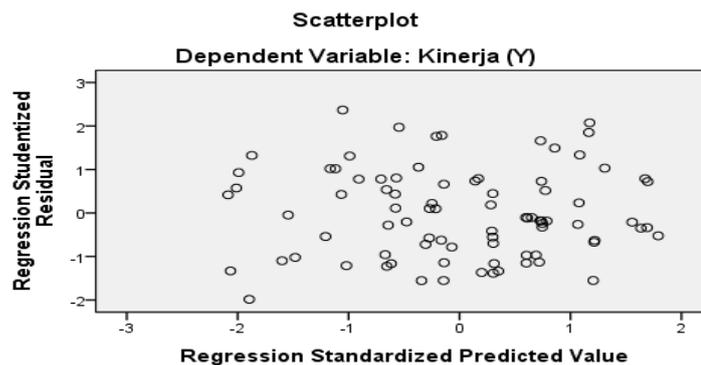
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan Durbin-Watson Test = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Grafik diatas adalah grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

4.1.2.4 Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi, berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 33
Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| | Gaya Kepemimpinan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| | Lingkungan Kerja Fisik (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,927 + 0,386X_1 + 0,439X_2 + 0,452X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 1,927 memberikan arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 1,927. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,386 artinya apabila skor Gaya Kepemimpinan (X1)

meningkat sebesar satuan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,386. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,439 artinya apabila skor Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satuan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,439. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,452 artinya apabila skor Lingkungan Kerja Fisik (X3) meningkat sebesar satuan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,452.

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,386, variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,439 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,452.

4.1.2.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

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

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 4. 34
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,843 ^a | ,879 | ,886 | 2,738 | 1,958 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Koefisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,843 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,879 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3)mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 87,9% dan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Motivasi kerja, Budaya Organisasi, dll.

4.1.2.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 35
Tabel F Hitung

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 312,827 | 3 | 293,546 | 23,926 | ,000 ^b |
| | Residual | 324,291 | 80 | 4,549 | | |
| | Total | 637,118 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Hasil hipotesis SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1,X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,72 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 36
Uji t Parsial

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| | Gaya Kepemimpinan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| | Lingkungan Kerja Fisik (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,002. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,002 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,001 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2 Analisis Dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap gaya kepemimpinan pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 37
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi
Gaya Kepemimpinan

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|--|--|--------------|--------------------|
| Kemampuan Mengambil Keputusan | | | |
| 1 | Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan | 362 | Sangat Baik |
| 2 | Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh | 383 | Sangat Baik |
| | Skor Rata-rata | 372,5 | Sangat Baik |
| Kemampuan Motivasi | | | |
| 3 | Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan | 367 | Sangat Baik |
| | Skor Rata-rata | 367 | Sangat Baik |
| Kemampuan Komunikasi | | | |
| 4 | Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah | 366 | Sangat Baik |
| | Skor Rata-rata | 366 | Sangat Baik |
| Kemampuan Mengendalikan Bawahan | | | |
| 5 | Atasan saudara memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan | 382 | Sangat Baik |
| 6 | Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja | 381 | Sangat Baik |
| | Skor Rata-rata | 381,5 | Sangat Baik |
| | Total rata-rata | 1487 | |
| | Rata-rata Keseluruhan | 371,7 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.37 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 371,7. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh yaitu sebesar 383. Sedangkan jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan yaitu sebesar 362.

4.2.2 Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap disiplin kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 38
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Disiplin Kerja

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|--|--|--------|---------------|
| Taat Terhadap Aturan Waktu | | | |
| 1 | Saya masuk kerja tepat waktu | 370 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya istirahat sesuai dengan aturan kantor tanpa bolos | 384 | Sangat Tinggi |
| 3 | Saya pulang kerja tepat pada waktunya | 360 | Sangat Tinggi |
| | Skor Rata-rata | 371,3 | Sangat Tinggi |
| Taat Terhadap Peraturan | | | |
| 4 | Saya selalu berpakaian rapi dengan bersih | 375 | Sangat Tinggi |
| 5 | Saya selalu bertindak sopan dengan sesame rekan kerja | 370 | Sangat Tinggi |
| 6 | Saya selalu mentaatiaturan yang ditetetapkan dikantor | 369 | Sangat Tinggi |
| | Skor Rata-rata | 371,3 | Sangat Tinggi |
| Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan | | | |
| 7 | Saya bertingkah laku yang baik dengan siapapun | 372 | Sangat Tinggi |
| 8 | Saya menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan | 391 | Sangat Tinggi |
| | Skor Rata-rata | 381,5 | Sangat Tinggi |
| | Total rata-rata | 1124,1 | |
| | Rata-rata Keseluruhan | 374,7 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.38 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 374,7. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Saya menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sebesar 391. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Saya pulang kerja tepat pada waktunya yaitu sebesar 360..

4.2.3 Analisis Lingkungan Kerja Fisik Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap lingkungan kerja fisik pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 39
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|-------------------------------------|---|--------------|--------------------|
| Bangunan Tempat Kerja | | | |
| 1 | Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu ditempat kerja | 370 | Sangat Baik |
| 2 | Kondisi sirkulasi udara didalam tempat kerja | 376 | Sangat Baik |
| 3 | Kelembapan udara yang tinggi juga dapat merusak peralatan, misalnya komputer | 351 | Baik |
| | Skor rata-rata | 365,7 | Sangat Baik |
| Peralatan Kerja Yang Memadai | | | |
| 4 | Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja | 339 | Baik |
| 5 | Teknologi peralatan yang memadai | 371 | Sangat Baik |
| | Skor rata-rata | 355 | Sangat Baik |
| Fasilitas | | | |
| 6 | Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai | 384 | Sangat Baik |
| 7 | Tersedianya lahan parkir khusus pegawai | 366 | Sangat Baik |
| | Skor rata-rata | 375 | Sangat Baik |
| Tersedianya Sarana Angkut | | | |
| 8 | Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat inventaris kantor | 381 | Sangat Baik |
| 9 | Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor | 381 | Sangat Baik |

| | | | |
|--|------------------------------|---------------|--------------------|
| | Skor rata-rata | 381 | Sangat Baik |
| | Total rata-rata | 1476,7 | |
| | Rata-rata Keseluruhan | 369,2 | Sangat Baik |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 369,2. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai yaitu sebesar 384. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja yaitu sebesar 339.

4.2.4 Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap Kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 40
Hasil Rekapian Jawaban Responden Terhadap 4 Kinerja

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|------------------------|--|--------------|----------------------|
| Kualitas Kerja | | | |
| 1 | Saya teliti dalam melakukan pekerjaan | 387 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan | 387 | Sangat Tinggi |
| 3 | Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan | 358 | Sangat Tinggi |
| 4 | Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan | 378 | Sangat Tinggi |
| | Skor rata-rata | 377,5 | Sangat Tinggi |
| Kuantitas Kerja | | | |
| 5 | Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan | 362 | Sangat Tinggi |
| | Skor rata-rata | 362 | Sangat Tinggi |
| Kerjasama | | | |
| 6 | Saya mampu ikut serta dalam kegiatan apapun yang bernilai positif diperusahaan | 376 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|------------------------|--|-------------|---------------|
| 7 | Kerjasama yang baik antara atasan dan karyawannya dapat meningkatkan produktifitas kerja | 375 | Sangat Tinggi |
| | Skor rata-rata | 375,5 | Sangat Tinggi |
| Ketepatan Waktu | | | |
| 8 | Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan | 349 | Tinggi |
| | Skor rata-rata | 349 | Tinggi |
| | Total rata-rata | 1464 | |
| | Rata-rata Keseluruhan | 366 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.40 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 366. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Saya teliti dalam melakukan pekerjaan dan Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan yaitu sebesar 349.

4.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi, maka dibahas hal-hal sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1,X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,72 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,002. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,002 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,001 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dikategorikan Sangat Baik dengan jumlah skor 371,7. Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dikategorikan Sangat Tinggi dengan jumlah skor 374,7. Lingkungan Kerja Fisik Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dikategorikan Sangat Baik dengan jumlah skor 369,2. Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi dikategorikan Sangat Tinggi dengan jumlah skor 366.
2. Pengujian secara simultan X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai $F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,72$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3. Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,002. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,002 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,001 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,99006 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Bagi pihak kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi penulis ini memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Artinya pimpinan dikantor yang saya teliti ini harus meningkatkan kemampuannya menempuh resiko yang lebih besar untuk kedepannya dan juga rekan-rekan sesama bekerja dikantor ini mengharapakan pimpinannya lebih baik lagi agar dapat sama-sama mencapai tujuan yang lebih baik kedepannya.

2. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi disiplin kerja yaitu saya pulang kerja tepat pada waktunya. Maka dari itu disarankan bagi seluruh pegawai untuk menaati kewajibanya dan menghindari larangan yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, disiplin yang baik akan meningkatkan semangat kerja para pegawai pada kantor yang saya teliti ini.
3. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik yaitu Warna dapat mempengaruhi gairah kerja dan semangat karyawan. Artinya warna pada suatu ruangan sedikit berpengaruh kepada kinerja pegawai, karena sedikit banyaknya ada yang suka ruangan berwarna karena bisa meningkatkan semangat bekerja dan ada juga beberapa yang tidak terlalu mementingkan hal tersebut, menurut saya bisa ditinjau ulang untuk bisa memberikan warna pada ruangan kerja supaya pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja.
4. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi kinerja yaitu Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan Artinya pegawai harus lebih memaksimalkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya agar bisa terselesaikan dengan tepat waktu dan juga pegawai harus mempunyai target penyelesaian pekerjaan yang bisa diselesaikan sebelum waktu yang telah ditentukan, menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai target terhadap pekerjaan dengan tepat waktu bagi pegawai akan sangat membantu mencapai tujuan bersama pada kantor ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Budimansyah, B., Zahari, M., & Sudirman, S. (2023). *Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Lingkungan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1608-1616.
- Bukri, B., Suryani, A., & Sudirman, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah*.
- Dessler, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Dharma, A. (2013). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Elvira, L., Syekh, S., & Sudirman, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Bungo*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1662-1673
- Fahmi, Irhan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : PT. Alfabeta
- Farida, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Flippo, Edwin B. (2014). *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi .VII Jilid II, Terjemahkan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2009). *Manajemen* . Jakarta : PT. Ghania Indonesia.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

- Istijanto. (2009). *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Junaidi, (2010). *Tabel Distribusi t*, (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori dan Praktik).
Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, (2012), *Sumber Daya Manusia Untuk Bersaing Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Lingga, E. A., Bukit, P., & Sudirman, S. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Disiplin Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Polisi Pada Direktorat Samapta Polda Jambi*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), 729-734.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito, Alex, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Putong, Iskandar. (2013). *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S. Stephen, (2010), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit : Mandar Maju . Bandung.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Reflika Aditama.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.Kerja*. Bandung.
- Siagian, Sondang P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Simamora, (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Ghalia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, (2011). *Pengantar Statistik, Gramedia* : Jakarta.
- Stoneer, (2006), *Manajemen*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sudaryo. Y., Aribowo A., & Sofiati, N.a (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sulistiyastuti, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Gaya Media : Yogyakarta.
- Sumanto.(2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service).\
- Sutrisno, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Perada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Suwatno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung :Cv. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.
- Wilson,B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Arfandi Saputra

Nim : 2100861201036

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jambi**

Kuisisioner ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Oktober 2024

Hormat Saya

Arfandi Saputra

LEMBAR PENGISIAN KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki
 Perempuan
3. Usia : < 20 Tahun
 20 – 29 Tahun
 30 – 39 Tahun
 > 40 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA/SMK Sederajat
 Diploma
 S1-S2
5. Masa Kerja : 1 -5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 11 -15 Tahun
 > 15 Tahun

**) Beri tanda contreng () didalam kotak yang tersedia*

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur dan objektif.
3. Setiap pernyataan telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/saudara/I dengan cara memberi tanda contreng (✓).

Alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut :

- | | | |
|------------------|------|----------------|
| 1. Sangat Rendah | (SR) | diberi bobot 1 |
| 2. Rendah | (R) | diberi bobot 2 |
| 3. Cukup Rendah | (CR) | diberi bobot 3 |
| 4. Tinggi | (T) | diberi bobot 4 |
| 5. Sangat Tinggi | (ST) | diberi bobot 5 |

- | | | |
|----------------|------|----------------|
| 1. Tidak Baik | (TB) | diberi bobot 1 |
| 2. Kurang Baik | (KB) | diberi bobot 2 |
| 3. Cukup Baik | (CB) | diberi bobot 3 |
| 4. Baik | (B) | diberi bobot 4 |
| 5. Sangat Baik | (SB) | diberi bobot 5 |

PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|--|--|-----------------|---|----|---|----|
| | | SR | R | CR | T | ST |
| Kemampuan Mengambil Keputusan | | | | | | |
| 1 | Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan | | | | | |
| 2 | Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh | | | | | |
| Kemampuan Motivasi | | | | | | |
| 3 | Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan | | | | | |
| Kemampuan Komunikasi | | | | | | |
| 4 | Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah | | | | | |
| Kemampuan Mengendalikan Bawahan | | | | | | |
| 5 | Atasan saudara memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan | | | | | |
| 6 | Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja | | | | | |

PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA (X2)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|--|--|-----------------|---|----|---|----|
| | | SR | R | CR | T | ST |
| Taat Terhadap Aturan Waktu | | | | | | |
| 1 | Saya masuk kerja tepat waktu | | | | | |
| 2 | Saya istirahat sesuai dengan aturan kantor tanpa bolos | | | | | |
| 3 | Saya pulang kerja tepat pada waktunya | | | | | |
| Taat Terhadap Peraturan | | | | | | |
| 4 | Saya selalu berpakaian rapi dengan bersih | | | | | |
| 5 | Saya selalu bertindak sopan dengan sesama rekan kerja | | | | | |
| 6 | Saya selalu mentaati aturan yang ditetapkan dikantor | | | | | |
| Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan | | | | | | |
| 7 | Saya bertingkah laku yang baik dengan siapapun | | | | | |
| 8 | Saya menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan | | | | | |

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA FISIK (X3)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------------|----|----|---|----|
| | | TB | KB | CB | B | SB |
| Bangunan Tempat Kerja | | | | | | |
| 1 | Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu ditempat kerja | | | | | |
| 2 | Kondisi sirkulasi udara didalam tempat kerja | | | | | |
| 3 | Kelembapan udara yang tinggi juga dapat merusak peralatan, misalnya komputer | | | | | |
| Peralatan Kerja Yang Memadai | | | | | | |
| 4 | Peralatan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja | | | | | |
| 5 | Teknologi peralatan yang memadai | | | | | |
| Fasilitas | | | | | | |
| 6 | Berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer yang diberikan oleh kantor untuk pegawai | | | | | |
| 7 | Tersedianya lahan parkir khusus pegawai | | | | | |
| Tersedianya Sarana Angkat | | | | | | |
| 8 | Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan empat inventaris kantor | | | | | |
| 9 | Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor | | | | | |

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|------------------------|--|-----------------|---|----|---|----|
| | | SR | R | CR | T | ST |
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1 | Saya teliti dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan | | | | | |
| 3 | Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan | | | | | |
| 4 | Hasil kerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan | | | | | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |
| 5 | Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan | | | | | |
| Kerjasama | | | | | | |
| 6 | Saya mampu ikut serta dalam kegiatan apapun yang bernilai positif diperusahaan | | | | | |
| 7 | Kerjasama yang baik antara atasan dan karyawannya dapat meningkatkan produktifitas kerja | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 8 | Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan | | | | | |

Lampiran 1
Hasil Olah Data SPSS 22.0

A Uji Instrument

1. Uji Validitas

a. Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan

| | | Correlations | | | | | | |
|--|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | Ratarata.X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .548** | .211* | .190 | .107 | -.037 | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .039 | .064 | .301 | .719 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .548** | 1 | .047 | .048 | .221* | -.104 | .487** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .648 | .643 | .031 | .312 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .211* | .047 | 1 | .148 | .091 | .330** | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .648 | | .150 | .379 | .001 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .190 | .048 | .148 | 1 | -.045 | .212* | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .643 | .150 | | .661 | .038 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .107 | .221* | .091 | -.045 | 1 | .052 | .391** |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .031 | .379 | .661 | | .615 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X1.6 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .212* | .052 | 1 | .351** |
| | Sig. (2-tailed) | .719 | .312 | .001 | .038 | .615 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Ratarata.X1 | Pearson Correlation | .553** | .487** | .591** | .515** | .391** | .351** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

b. Variabel (X2) Disiplin Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | |
|---|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|-------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | Ratarata.X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | .182 | -.057 | -.183 | .049 | .116 | -.269** | 1 | .148 | .492** |
| | Sig. (2-tailed) | .076 | .582 | .074 | .633 | .261 | .008 | | .150 | .001 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .449** | .060 | -.151 | -.021 | .308** | -.391** | .148 | 1 | .433** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .563 | .141 | .841 | .002 | .000 | .150 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .107 | .221* | .091 | -.045 | 1 | .052 | -.006 | .110 | .474** |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .031 | .379 | .661 | | .615 | .953 | .287 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .190 | .048 | .148 | 1 | -.045 | .212* | .128 | .166 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .643 | .150 | | .661 | .038 | .214 | .106 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .249* | .209* | -.201* | .128 | -.006 | -.251* | 1 | .066 | .491* |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .041 | .049 | .214 | .953 | .014 | | .524 | .023 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .050 | .606** | .071 | 1 | .098 | .067 | .049 | -.021 | .497** |
| | Sig. (2-tailed) | .626 | .000 | .494 | | .343 | .518 | .633 | .841 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .652** | .188 | -.035 | .098 | 1 | -.399** | .116 | .308** | .533** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .067 | .738 | .343 | | .000 | .261 | .002 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .461** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .018 | .001 | .518 | .000 | | .008 | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Ratarata.X2 | Pearson Correlation | .553** | .487** | .591** | .515** | .391** | .351** | .232* | .335** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .001 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | |
| * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | |

c. Variabel (X3) Lingkungan Kerja Fisik

| Correlations | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|-------------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | Ratarata.X3 |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .249* | .209* | -.201* | .128 | -.006 | -.251* | 1 | .066 | .491* |
| | Sig. (2-tailed) | | .014 | .041 | .049 | .214 | .953 | .014 | | .524 | .023 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .548** | .050 | .606** | .071 | 1 | .098 | .067 | .049 | -.021 | .497** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .626 | .000 | .494 | | .343 | .518 | .633 | .841 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .211* | .652** | .188 | -.035 | .098 | 1 | -.399** | .116 | .308** | .533** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .000 | .067 | .738 | .343 | | .000 | .261 | .002 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .190 | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .461** |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .000 | .018 | .001 | .518 | .000 | | .008 | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .107 | .221* | .091 | -.045 | 1 | .052 | -.006 | .110 | .169 | .412** |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .031 | .379 | .661 | | .615 | .953 | .287 | .099 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.6 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .212* | .052 | 1 | -.251* | .032 | -.042 | .451** |
| | Sig. (2-tailed) | .719 | .312 | .001 | .038 | .615 | | .014 | .759 | .684 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.7 | Pearson Correlation | .249* | .209* | -.201* | .128 | -.006 | -.251* | 1 | .066 | -.117 | .537* |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .041 | .049 | .214 | .953 | .014 | | .524 | .256 | .023 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.8 | Pearson Correlation | .134 | .094 | .157 | .166 | .110 | .032 | .066 | 1 | -.274** | .435** |
| | Sig. (2-tailed) | .194 | .361 | .128 | .106 | .287 | .759 | .524 | | .007 | .001 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| X3.9 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .232* | .052 | 1 | -.251* | .032 | -.042 | .496** |
| | Sig. (2-tailed) | .236 | .484 | .367 | .002 | .099 | .684 | .256 | .007 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Ratarata.X3 | Pearson Correlation | .553** | .487** | .591** | .515** | .391** | .351** | .232* | .335** | .046 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .001 | .657 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |

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

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

d. Variabel (Y) Kinerja

| | | Correlations | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|------------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Ratarata.Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .084 | .019 | .050 | .652** | -.458** | .182 | .449** | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | | .418 | .852 | .626 | .000 | .000 | .076 | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .084 | 1 | .208* | .606** | .188 | .242* | -.057 | .060 | .558** |
| | Sig. (2-tailed) | .418 | | .042 | .000 | .067 | .018 | .582 | .563 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .019 | .208* | 1 | .071 | -.035 | .326** | -.183 | -.151 | .486** |
| | Sig. (2-tailed) | .852 | .042 | | .494 | .738 | .001 | .074 | .141 | .005 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .050 | .606** | .071 | 1 | .098 | .067 | .049 | -.021 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .626 | .000 | .494 | | .343 | .518 | .633 | .841 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .652** | .188 | -.035 | .098 | 1 | -.399** | .116 | .308** | .503** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .067 | .738 | .343 | | .000 | .261 | .002 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .491** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .018 | .001 | .518 | .000 | | .008 | .000 | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 484 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .182 | -.057 | -.183 | .049 | .116 | -.269** | 1 | .148 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .076 | .582 | .074 | .633 | .261 | .008 | | .150 | .001 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .449** | .060 | -.151 | -.021 | .308** | -.391** | .148 | 1 | .443** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .563 | .141 | .841 | .002 | .000 | .150 | | .000 |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| Ratarata.Y | Pearson Correlation | .571** | .558** | .286** | .498** | .503** | -.136 | .329** | .443** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .188 | .001 | .000 | |
| | N | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 | 84 |
| | | **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| | | *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

2. Uji Reliability

a. Reliability Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 84 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 84 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .789 | 6 |

b. Reliability Variabel (X2) Disiplin Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 84 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 84 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .713 | 8 |

c. Reliability Variabel (X3) Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 84 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 84 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .795 | 9 |

d. Reliability Variabel (Y) Kinerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 84 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 84 | 100,0 |

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

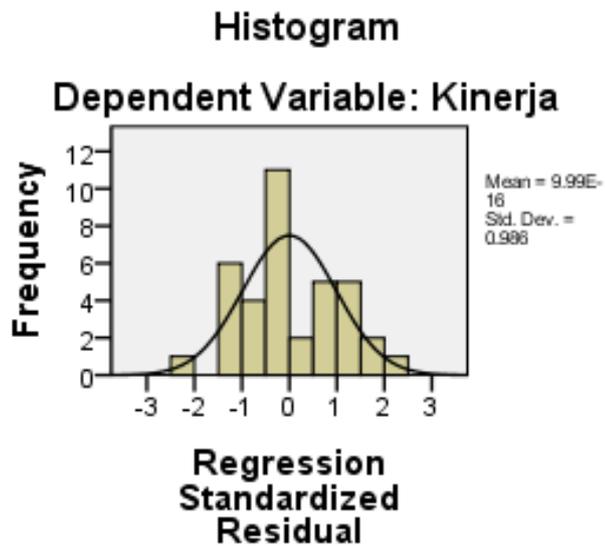
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .720 | 8 |

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Grafik



b. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

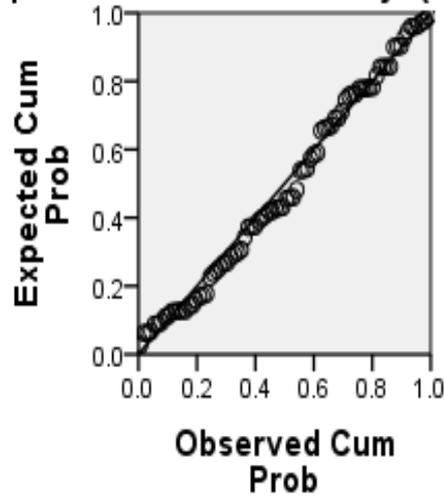
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 84 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,42681062 |
| | Absolute | ,129 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,093 |
| | Negative | -,113 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,128 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,497 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



2. Uji Multikolinearitas

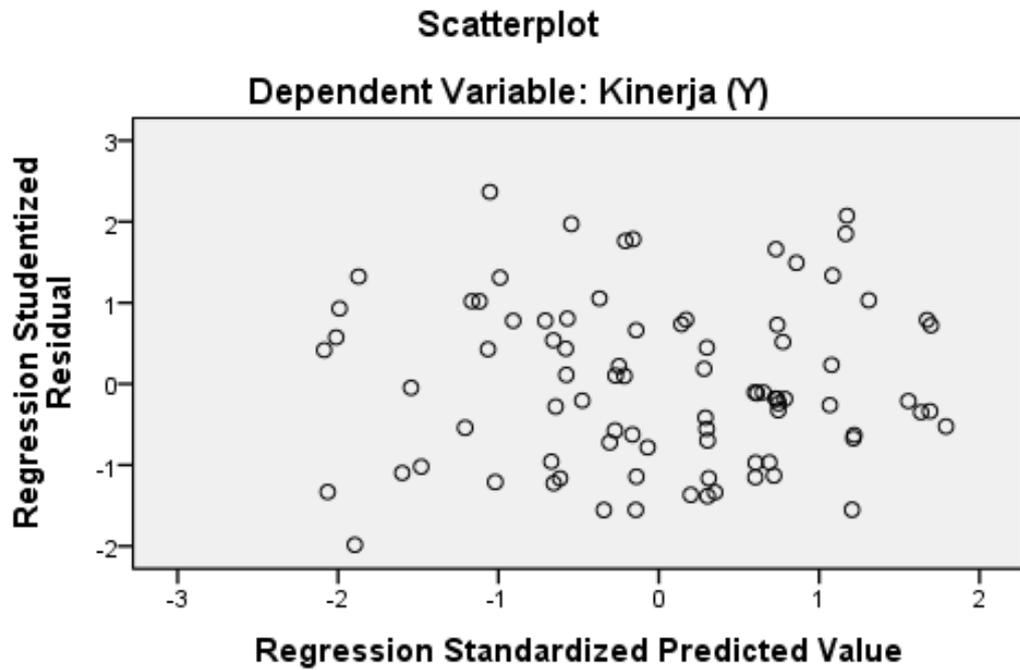
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| Disiplin Kerja (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

3. Uji Heterokedastisitas



C. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .843 ^a | .879 | .886 | 2,738 | 1,958 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 312,827 | 3 | 293,546 | 23,926 | ,000 ^b |
| | Residual | 324,291 | 80 | 4,549 | | |
| | Total | 637,118 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| | Gaya Kepemimpinan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| | Lingkungan Kerja Fisik (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 2
Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan
(X1)

| No | GAYA KEPEMIMPINAN (X1) | | | | | | Total |
|----|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 72 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 75 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 82 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |

Lampiran 3
Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2)

| No | DISIPLIN KERJA (X2) | | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----|
| Responden | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | Total | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 31 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 | |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 | |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 | |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 | |
| 39 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 | |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 76 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |

Lampiran 4
Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X3)

| No Responden | LINGKUNGAN KERJA FISIK (X3) | | | | | | | | | Total |
|--------------|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 11 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 39 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 42 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 43 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 36 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 66 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 73 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 74 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 82 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 84 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |

Lampiran 5
Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)

| No | KINERJA (Y) | | | | | | | | |
|-----------|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| Responden | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Total |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 57 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 82 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 84 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |

Lampiran 6
Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Gaya Kepemimpinan
(X1)

| No Responden | GAYA KEPEMIMPINAN (X1) | | | | | | Rata-Rata |
|-----------------|------------------------|------|------|------|------|------|-----------|
| | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | |
| 1 | 3,43 | 4,32 | 2,25 | 4,58 | 2,99 | 5,02 | 3,77 |
| 2 | 4,65 | 1,00 | 4,82 | 4,58 | 1,95 | 3,53 | 3,42 |
| 3 | 4,65 | 1,00 | 1,00 | 4,58 | 1,00 | 1,00 | 2,21 |
| 4 | 3,43 | 2,02 | 4,82 | 1,00 | 1,00 | 3,53 | 2,63 |
| 5 | 2,27 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 1,00 | 2,89 |
| 6 | 1,00 | 2,02 | 1,00 | 1,00 | 4,26 | 3,53 | 2,13 |
| 7 | 4,65 | 1,00 | 3,49 | 4,58 | 1,00 | 3,53 | 3,04 |
| 8 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 2,56 |
| 9 | 1,00 | 2,02 | 4,82 | 2,14 | 1,00 | 2,19 | 2,20 |
| 10 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,14 |
| 11 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,92 |
| 12 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,95 |
| 13 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,52 |
| 14 | 2,27 | 1,00 | 4,82 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,76 |
| 15 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,36 |
| 16 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,72 |
| 17 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 3,30 | 1,95 | 2,19 | 2,76 |
| 18 | 2,27 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 5,02 | 2,61 |
| 19 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 2,94 |
| 20 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 5,02 | 2,80 |
| 21 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,50 |
| 22 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 2,19 | 2,14 |
| 23 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,54 |
| 24 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 2,74 |
| 25 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 2,19 | 2,31 |
| 26 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,36 |
| 27 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,90 |
| 28 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 2,74 |
| 29 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,95 |
| 30 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 2,19 | 2,71 |
| 31 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 1,00 | 4,26 | 2,19 | 2,76 |
| 32 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 3,30 | 1,00 | 2,19 | 2,57 |
| 33 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 2,19 | 2,14 |
| 34 | 3,43 | 3,08 | 4,82 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 3,34 |
| 35 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 2,19 | 2,49 |
| 36 | 4,65 | 3,08 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 3,08 |
| 37 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,89 |
| 38 | 2,27 | 3,08 | 4,82 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 3,55 |
| 39 | 4,65 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 3,11 |
| 40 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 2,92 |
| 41 | 2,27 | 3,08 | 4,82 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,33 |

| | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|
| 42 | 4,65 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,51 |
| 43 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 1,00 | 4,26 | 3,53 | 2,73 |
| 44 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,90 |
| 45 | 3,43 | 3,08 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 5,02 | 3,17 |
| 46 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 3,32 |
| 47 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,00 | 3,53 | 2,78 |
| 48 | 4,65 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,51 |
| 49 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 5,02 | 3,18 |
| 50 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 1,00 | 2,99 | 3,53 | 2,92 |
| 51 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 52 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 2,94 |
| 53 | 3,43 | 4,32 | 3,49 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 3,72 |
| 54 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 55 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 3,51 |
| 56 | 2,27 | 4,32 | 3,49 | 4,58 | 2,99 | 5,02 | 3,78 |
| 57 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 58 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 59 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 4,58 | 1,95 | 3,53 | 3,17 |
| 60 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 5,02 | 3,55 |
| 61 | 4,65 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,51 |
| 62 | 3,43 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 3,72 |
| 63 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 3,11 |
| 64 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 3,08 |
| 65 | 4,65 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,71 |
| 66 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 67 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 3,11 |
| 68 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 69 | 4,65 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,51 |
| 70 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 5,02 | 3,76 |
| 71 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 2,93 |
| 72 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 5,02 | 3,55 |
| 73 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 74 | 1,00 | 2,02 | 3,49 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 2,74 |
| 75 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 76 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 77 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,13 |
| 78 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 3,32 |
| 79 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,11 |
| 80 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 3,13 |
| 81 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,30 |
| 82 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,94 |
| 83 | 3,43 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,51 |
| 84 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 3,32 |

Lampiran 7
Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Disiplin Kerja (X2)

| No | DISIPLIN KERJA (X2) | | | | | | | | | 42 | 2,07 | 2,05 | 4,65 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,14 |
|-----------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Responden | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | Rata-Rata | 43 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 1,00 | 4,26 | 3,53 | 2,56 |
| 1 | 3,77 | 1,00 | 3,43 | 4,32 | 2,25 | 4,58 | 2,99 | 5,02 | 3,42 | 44 | 1,00 | 2,05 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,56 |
| 2 | 1,00 | 2,84 | 4,65 | 1,00 | 4,82 | 4,58 | 1,95 | 3,53 | 3,05 | 45 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 5,02 | 2,89 |
| 3 | 2,82 | 1,00 | 4,65 | 1,00 | 1,00 | 4,58 | 1,00 | 1,00 | 2,13 | 46 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 3,01 |
| 4 | 1,00 | 1,00 | 3,43 | 2,02 | 4,82 | 1,00 | 1,00 | 3,53 | 2,23 | 47 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,00 | 3,53 | 2,60 |
| 5 | 2,82 | 1,00 | 2,27 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 1,00 | 2,65 | 48 | 2,07 | 2,05 | 4,65 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 5,02 | 3,14 |
| 6 | 1,00 | 2,84 | 1,00 | 2,02 | 1,00 | 1,00 | 4,26 | 3,53 | 2,08 | 49 | 1,00 | 2,05 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 5,02 | 2,77 |
| 7 | 1,00 | 1,00 | 4,65 | 1,00 | 3,49 | 4,58 | 1,00 | 3,53 | 2,53 | 50 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 1,00 | 2,99 | 3,53 | 2,70 |
| 8 | 1,00 | 3,92 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 2,53 | 51 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,99 |
| 9 | 1,00 | 3,92 | 1,00 | 2,02 | 4,82 | 2,14 | 1,00 | 2,19 | 2,26 | 52 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 2,72 |
| 10 | 2,82 | 2,84 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,31 | 53 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 4,32 | 3,49 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 3,31 |
| 11 | 2,82 | 2,84 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,90 | 54 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,99 |
| 12 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,92 | 55 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 3,15 |
| 13 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,60 | 56 | 1,00 | 2,05 | 2,27 | 4,32 | 3,49 | 4,58 | 2,99 | 5,02 | 3,22 |
| 14 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 1,00 | 4,82 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,78 | 57 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,99 |
| 15 | 1,00 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,25 | 58 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,99 |
| 16 | 2,82 | 2,84 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,75 | 59 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 4,58 | 1,95 | 3,53 | 2,89 |
| 17 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 3,30 | 1,95 | 2,19 | 2,78 | 60 | 2,07 | 2,05 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 5,02 | 3,18 |
| 18 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 5,02 | 2,67 | 61 | 3,77 | 3,92 | 4,65 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,59 |
| 19 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 2,91 | 62 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 3,75 |
| 20 | 2,82 | 2,84 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 5,02 | 2,81 | 63 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 3,29 |
| 21 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,59 | 64 | 2,82 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 3,15 |
| 22 | 2,07 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 2,19 | 2,22 | 65 | 3,77 | 3,92 | 4,65 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,74 |
| 23 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,61 | 66 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,44 |
| 24 | 2,07 | 2,84 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 2,67 | 67 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 3,29 |
| 25 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 2,19 | 2,44 | 68 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,44 |
| 26 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,48 | 69 | 3,77 | 3,92 | 4,65 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,59 |
| 27 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,89 | 70 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 5,02 | 3,78 |
| 28 | 2,82 | 2,84 | 3,43 | 2,02 | 2,25 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 2,76 | 71 | 2,07 | 3,92 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 2,95 |
| 29 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,92 | 72 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 5,02 | 3,62 |
| 30 | 2,82 | 2,84 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 2,19 | 2,74 | 73 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,44 |
| 31 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 2,02 | 4,82 | 1,00 | 4,26 | 2,19 | 2,58 | 74 | 3,77 | 3,92 | 1,00 | 2,02 | 3,49 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 3,01 |
| 32 | 2,07 | 3,92 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 3,30 | 1,00 | 2,19 | 2,68 | 75 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,44 |
| 33 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 2,02 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 2,19 | 2,12 | 76 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,44 |
| 34 | 1,00 | 2,84 | 3,43 | 3,08 | 4,82 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 2,99 | 77 | 2,07 | 3,92 | 3,43 | 2,02 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,09 |
| 35 | 2,07 | 2,84 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 2,19 | 2,48 | 78 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 3,45 |
| 36 | 2,07 | 2,84 | 4,65 | 3,08 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,92 | 79 | 3,77 | 3,92 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,29 |
| 37 | 1,00 | 3,92 | 2,27 | 4,32 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,78 | 80 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 3,31 |
| 38 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 3,08 | 4,82 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 3,17 | 81 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,44 |
| 39 | 2,07 | 2,05 | 4,65 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 2,84 | 82 | 2,07 | 3,92 | 3,43 | 3,08 | 3,49 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,95 |
| 40 | 2,07 | 2,05 | 2,27 | 3,08 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 2,70 | 83 | 3,77 | 3,92 | 3,43 | 4,32 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,59 |
| 41 | 2,07 | 3,92 | 2,27 | 3,08 | 4,82 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 3,25 | 84 | 3,77 | 3,92 | 2,27 | 3,08 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 3,45 |

Lampiran 8
Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Lingkungan Kerja Fisik
(X3)

| No | LINGKUNGAN KERJA FISIK (X3) | | | | | | | | | 42 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 1,00 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,81 | |
|-----------|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Responden | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | Rata-Rata | 43 | 1,67 | 2,87 | 3,76 | 1,00 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,70 |
| 1 | 2,71 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,33 | 44 | 2,71 | 2,87 | 1,00 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 1,00 | 1,00 | 2,32 |
| 2 | 1,00 | 4,42 | 3,76 | 3,82 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,94 | 45 | 4,12 | 4,42 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,47 |
| 3 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,99 | 46 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 2,54 | 1,00 | 3,32 |
| 4 | 1,67 | 1,00 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 1,00 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 2,47 | 47 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,66 |
| 5 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,14 | 48 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,51 |
| 6 | 4,12 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,49 | 49 | 4,12 | 4,42 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 3,31 |
| 7 | 2,71 | 4,42 | 3,76 | 3,82 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 4,06 | 2,60 | 3,30 | 50 | 2,71 | 2,87 | 2,37 | 1,00 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 2,83 |
| 8 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,16 | 51 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 2,60 | 3,30 |
| 9 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 3,15 | 52 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,32 |
| 10 | 2,71 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 2,68 | 53 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 3,15 |
| 11 | 1,00 | 4,42 | 3,76 | 3,82 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,94 | 54 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,66 |
| 12 | 1,67 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,03 | 55 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 4,06 | 1,00 | 3,12 |
| 13 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,97 | 56 | 2,71 | 4,42 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 4,27 | 1,00 | 2,54 | 2,60 | 2,50 |
| 14 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,80 | 57 | 4,12 | 4,42 | 3,76 | 1,00 | 1,00 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,27 |
| 15 | 4,12 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,30 | 58 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 3,15 |
| 16 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,30 | 59 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,97 |
| 17 | 4,12 | 4,42 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 2,67 | 60 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,32 |
| 18 | 2,71 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,16 | 61 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 3,15 |
| 19 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,97 | 62 | 4,12 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,12 |
| 20 | 2,71 | 4,42 | 3,76 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,14 | 63 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,14 |
| 21 | 2,71 | 4,42 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,80 | 64 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,14 |
| 22 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 2,72 | 1,00 | 4,06 | 2,60 | 2,95 | 65 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 3,33 |
| 23 | 2,71 | 2,87 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,32 | 66 | 4,12 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 2,67 |
| 24 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 4,18 | 2,54 | 1,00 | 3,14 | 67 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,97 |
| 25 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 1,00 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,81 | 68 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 1,00 | 3,48 |
| 26 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,97 | 69 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,33 |
| 27 | 2,71 | 2,87 | 2,37 | 3,82 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,14 | 70 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,49 |
| 28 | 4,12 | 4,42 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,12 | 71 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,49 |
| 29 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 2,97 | 72 | 2,71 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,33 |
| 30 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,65 | 73 | 4,12 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 2,72 | 1,00 | 2,54 | 2,60 | 2,31 |
| 31 | 2,71 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 1,00 | 1,00 | 1,99 | 74 | 4,12 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 2,83 |
| 32 | 4,12 | 2,87 | 1,00 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 4,06 | 2,60 | 3,00 | 75 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 3,15 |
| 33 | 1,67 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,05 | 76 | 4,12 | 2,87 | 3,76 | 1,00 | 2,96 | 4,27 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,14 |
| 34 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,49 | 77 | 4,12 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 4,18 | 2,54 | 1,00 | 3,12 |
| 35 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,31 | 78 | 4,12 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,30 |
| 36 | 4,12 | 4,42 | 3,76 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,65 | 79 | 4,12 | 2,87 | 2,37 | 2,41 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 4,06 | 2,60 | 3,14 |
| 37 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 3,00 | 80 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,14 |
| 38 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 3,82 | 2,96 | 2,72 | 4,18 | 2,54 | 2,60 | 3,13 | 81 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,82 |
| 39 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 2,41 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 2,60 | 3,34 | 82 | 2,71 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 4,52 | 4,27 | 2,66 | 4,06 | 1,00 | 3,32 |
| 40 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 2,98 | 83 | 4,12 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 1,00 | 2,78 |
| 41 | 4,12 | 4,42 | 2,37 | 3,82 | 2,96 | 4,27 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 3,31 | 84 | 2,71 | 2,87 | 3,76 | 2,41 | 2,96 | 2,72 | 2,66 | 2,54 | 2,60 | 2,80 |

Lampiran 9
Konversi Data Ordinal Ke Interval (MSI) Variabel Kinerja (Y)

| No | KINERJA (Y) | | | | | | | | | 42 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,86 |
|----|-------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Rata-Rata | 43 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 1,00 | 4,26 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,73 |
| 1 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 4,58 | 2,99 | 5,02 | 1,00 | 4,52 | 3,20 | 44 | 2,61 | 1,00 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 2,85 |
| 2 | 2,61 | 2,61 | 4,82 | 4,58 | 1,95 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 3,20 | 45 | 2,61 | 1,00 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 5,02 | 1,00 | 2,96 | 2,51 |
| 3 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 4,58 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 4,52 | 1,89 | 46 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,81 |
| 4 | 1,00 | 1,00 | 4,82 | 1,00 | 1,00 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,24 | 47 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 1,00 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,76 |
| 5 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 1,00 | 1,00 | 2,96 | 2,29 | 48 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 3,21 |
| 6 | 2,61 | 2,61 | 1,00 | 1,00 | 4,26 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,37 | 49 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 5,02 | 1,00 | 2,96 | 2,67 |
| 7 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 4,58 | 1,00 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,52 | 50 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 1,00 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,52 |
| 8 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 3,01 | 51 | 1,00 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,61 |
| 9 | 2,61 | 2,61 | 4,82 | 2,14 | 1,00 | 2,19 | 1,00 | 4,52 | 2,61 | 52 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,68 |
| 10 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 1,00 | 2,96 | 2,50 | 53 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,97 |
| 11 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 3,05 | 54 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,80 |
| 12 | 1,00 | 1,00 | 4,82 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 1,00 | 2,96 | 2,42 | 55 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,97 |
| 13 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,60 | 4,52 | 2,70 | 56 | 1,00 | 1,00 | 3,49 | 4,58 | 2,99 | 5,02 | 2,60 | 2,96 | 2,96 |
| 14 | 2,61 | 1,00 | 4,82 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 1,00 | 2,96 | 2,61 | 57 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 1,00 | 2,57 |
| 15 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,38 | 58 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,80 |
| 16 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,30 | 59 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 4,58 | 1,95 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,64 |
| 17 | 2,61 | 2,61 | 4,82 | 3,30 | 1,95 | 2,19 | 1,00 | 2,96 | 2,68 | 60 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 5,02 | 2,60 | 4,52 | 3,39 |
| 18 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 5,02 | 2,60 | 4,52 | 2,69 | 61 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,80 |
| 19 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,53 | 62 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,97 |
| 20 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 5,02 | 1,00 | 4,52 | 2,56 | 63 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,46 |
| 21 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,69 | 64 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 1,00 | 2,96 | 2,44 |
| 22 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,42 | 65 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 3,21 |
| 23 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,58 | 66 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,81 |
| 24 | 2,61 | 1,00 | 2,25 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 1,00 | 4,52 | 2,51 | 67 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,86 |
| 25 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,14 | 68 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,80 |
| 26 | 2,61 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,18 | 69 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,81 |
| 27 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 1,00 | 4,52 | 2,70 | 70 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 5,02 | 1,00 | 2,96 | 2,95 |
| 28 | 2,61 | 1,00 | 2,25 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 1,00 | 2,96 | 2,32 | 71 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 3,06 |
| 29 | 1,00 | 2,61 | 4,82 | 2,14 | 4,26 | 2,19 | 1,00 | 4,52 | 2,82 | 72 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 5,02 | 2,60 | 4,52 | 3,19 |
| 30 | 2,61 | 1,00 | 2,25 | 3,30 | 1,95 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,36 | 73 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,61 |
| 31 | 1,00 | 2,61 | 4,82 | 1,00 | 4,26 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,68 | 74 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 3,02 |
| 32 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 1,00 | 2,19 | 2,60 | 4,52 | 2,79 | 75 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 3,01 |
| 33 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 2,14 | 1,95 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,01 | 76 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,81 |
| 34 | 1,00 | 1,00 | 4,82 | 4,58 | 1,95 | 2,19 | 1,00 | 4,52 | 2,63 | 77 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,80 |
| 35 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 2,19 | 2,60 | 2,96 | 2,34 | 78 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,82 |
| 36 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 2,60 | 4,52 | 2,89 | 79 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,61 |
| 37 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 3,30 | 2,99 | 2,19 | 1,00 | 4,52 | 2,48 | 80 | 1,00 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 1,95 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,48 |
| 38 | 2,61 | 2,61 | 4,82 | 4,58 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 3,34 | 81 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 3,21 |
| 39 | 2,61 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 2,99 | 3,53 | 2,60 | 4,52 | 2,91 | 82 | 1,00 | 1,00 | 3,49 | 2,14 | 1,95 | 3,53 | 1,00 | 4,52 | 2,33 |
| 40 | 1,00 | 2,61 | 2,25 | 2,14 | 4,26 | 3,53 | 2,60 | 2,96 | 2,67 | 83 | 2,61 | 1,00 | 3,49 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,61 |
| 41 | 2,61 | 1,00 | 4,82 | 3,30 | 2,99 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,78 | 84 | 2,61 | 2,61 | 3,49 | 3,30 | 4,26 | 3,53 | 1,00 | 2,96 | 2,97 |

Lampiran 10 R Tabel

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |

| | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |

Lampiran 11 F Tabel

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Lampiran 12 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |