

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN PANGGUNGREJO KOTA PASURUAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL - VARIABEL INTERVENING

Khusnul Kholifah, Dr.Bambang Raditya Purnomo,SE, MM

³Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: Kholifahyaaa@gmail.com, bambang.raditya.purnomo@unitomo.ac.id.

English Title: THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PANGGUNGREJO DISTRICT, PASURUAN CITY WITH JOB SATISFACTION AS VARIABLES - VARIABLES INTERVENING

Abstrak Berdasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan di ketahui bahwa masih kurang optimalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil survey kepuasan karyawan yang dilakukan di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan tersebut terlihat adanya ketidakpuasan karyawan terhadap tidak adanya penghargaan dan sanksi dari pimpinan untuk prestasi atau pelanggaran karyawan. Ruangan yang kurang memadai dengan jarak untuk bergerak yang sempit. Akan tetapi kinerja karyawan dinilai tinggi, dapat dilihat dari peningkatan jumlah pelanggan. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah 125 orang merupakan pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dengan sampel sejumlah 96 orang, menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrument (ujivaliditas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik dan analisis jalur menggunakan SPSS 22 for Windows.

Hasil perhitungan penelitian diperoleh didalam model I bawasanya terdapat pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan demografi dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Dari model II di dapat bahwa variabel kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Dari uji model I dan II juga didapatkan bawasanya analisa pengaruh variabel kepemimpinan (X1) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) : secara

tidak langsung variabel kepemimpinan (X1) melalui variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Analisa pengaruh variabel lingkungan Kerja (X2) melalui variabel kepuasan kerja (Z) : bahwa secara tidak langsung variabel lingkungan kerja (X2) melalui variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan , Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja

Abstract Based on the results of initial observations conducted in Panggungrejo District, Pasuruan City, it is known that there is still a lack of optimal leadership, work environment and employee job satisfaction. This can be seen from the results of an employee satisfaction survey conducted in Panggungrejo District, Pasuruan City, it can be seen that there is employee dissatisfaction with the absence of awards and sanctions from the leadership for employee achievements or violations. Inadequate room with a narrow distance to move. However, employee performance is considered high, it can be seen from the increase in the number of customers. The problem studied in this study is whether there is a direct and indirect influence between leadership and the work environment on employee performance, the effect of employee job satisfaction on employee performance.

The population of this study was 125 people who were employees in Panggungrejo District, Pasuruan City with a sample of 96 people, using the Slovin formula. Documentation and questionnaire data collection methods, analysis methods namely instrument tests (validity tests and reliability tests), percentage descriptive analysis, classical assumption tests and path analysis using SPSS 22 for Windows.

The results of research calculations obtained in model I bring there is a direct influence of demographic leadership variables and work environment on job satisfaction variables. From model II it can be found that the verifiability of democratic leadership, work environment and job satisfaction directly affects employee performance. From the test models I and II also obtained the analysis of the influence of leadership variable (X1) through the Job Satisfaction variable (Z): indirectly leadership variable (X1) through the job satisfaction variable (Z) has a significant influence on the employee performance variable (Y). Analysis of the influence of work environment variables (X2) through job satisfaction variables (Z): that indirectly work environment variables (X2) through job satisfaction variables (Z) have a significant influence on employee performance variables (Y).

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Environment

PENDAHULUAN

Perkembangan pelayanan di kantor pemerintahan saat ini semakin bertambah pesat, sehingga suatu instansi dalam pelayanan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu instansi pemerintah, memiliki peralatan yang yang memadai. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut adalah strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia (Fitzgerald et al. dalam Crossman, 2013:1) dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Heather et.al, 2013; Chen, 2014), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan. Menurut Bass et.al (2013), budaya organisasi dan kepemimpinan telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan. Para peneliti telah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja (Bass et. al, 2013) Budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Bambang Raditya P,2018)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2015:309).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2014:2).

Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepemimpinan mempunyai terhadap Kepuasan kerja pegawai 2.Untuk mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja mempunyai terhadap Kepuasan kerja pegawai,3.Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepemimpinan mempunyai terhadap kinerja pegawai ,4.Untuk mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja mempunyai terhadap kinerja pegawai,5.Untuk mengetahui dan menganalisa apakah kepuasan kerja mempunyai terhadap kinerja,6.Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kepemimpinan, melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai,7.Untuk mengetahui dan menganalisa apakah lingkungan kerja, melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Menurut Bambang Raditya P (2022:154) Kinerja ialah hasil kerja pada pemenuhan tugasnya dengan tanggung jawab yang di bebankan. Kinerja dapat di lihat pada pegawai yang mempunyai perasaan dalam pelaksanaan perubahan pada tempat kerja,dimana terlihat keinginan pegawai melalui disiplin kerja dari kegiatan pencapaian tujuan.

Indikator Kinerja,

Menurut Bernardin dalam Robbins (2015:260) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila Pegawai memenuhi hal sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas.
- c. Waktu Produksi
- d. Efektivitas kerja
- e. Kemandirian,
- f. Komitmen Kerja,

Kepuasan kerja

Joseph Tiffin dalam As'ad (2015:104) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap Pegawai terhadap pekerjaan situasi kerja, kerjasama diantarapimpinan dan sesama Pegawai dan M.L Blum mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari

berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Indikator Kepuasan kerja

Luthans dalam Triton PB (2016:165) mengemukakan *Job Descriptive Index (JDI)* indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu Sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Kepenyeliaan (supervisi)
5. Rekan Kerja

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 2015). Achmad Suyuti (2017) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Menurut Veitzhal Rivai (2014)

Indikator Kepemimpinan

Dalam Handoko (2015:297) Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan,
- c. Kecerdasan, dalam organisasi.
- d. Ketegasan atau kemampuan
- e. Kepercayaan diri
- f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak.

Lingkungan Kerja,

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014:182).

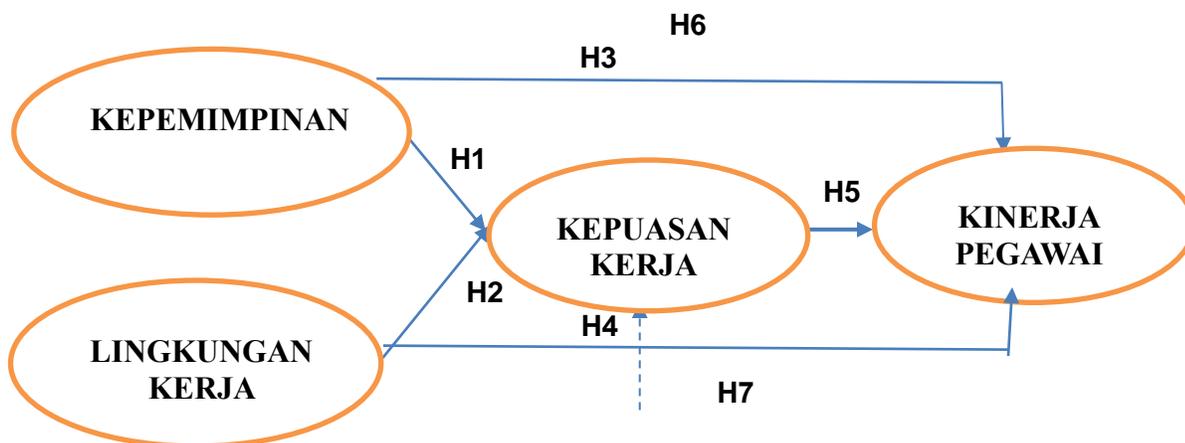
Indikator Lingkungan Kerja,

Menurut Nitisemito (2014:159) lingkungan kerja diukur melalui :

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan Rekan Sekerja
- c. Tersedianya Fasilitas Bekerja

KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENELITIAN

Berdasar alur fikir tersebut maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pegawai
2. Diduga Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan pegawai
3. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
4. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
5. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
6. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
7. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

METODE ANALISIS

Menurut Sugiyono (2017, hal.13) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu,

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 125 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2017:140), bila populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane dan Isaac dan Michael. Rumus Yamane ditunjukkan pada rumus berikut :

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

$$n = \frac{125}{1 + 125 * (0.05)^2}$$

$$n = 95,27 \text{ dibulatkan } 96$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error) biasanya 5 %

Jenis dan sumber data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Sumber Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

1. Data Kuantitatif
2. Data Kualitatif

Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, sebagai berikut :

1. Metode Kepustakaan,
2. Studi Lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan teknik, sebagai berikut :
 - a. Observasi Dokumentasi
 - b. Kuesioner

Metode Analisis

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Partial Least Square (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu inner model dan outer model. Inner model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya. Konstruk terbagi menjadi dua yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen merupakan konstruk penyebab, konstruk yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lainnya. Konstruk eksogen memberikan efek kepada konstruk lainnya, sedangkan konstruk endogen merupakan konstruk yang dijelaskan oleh konstruk eksogen.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam detesis masing-masing variabel atau analisis diskriptif ini akan dijelaskan mengenai gambaran distribusi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner sejumlah 96 kuesioner didistribusikan langsung oleh penelliti kepada responden yaitu pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dari hasil penyebaran kuisioner yang peneliti lakukan didapat sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan

Dari hasil penyebaran kuisioner Variabel Kepemimpinan (X_1) maka penulis akan menabulasikan hasil penyebaran kuisioner sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Kepemimpinan (X_1)

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
1	Pimpinan berada di tempat mengawasi pelaksanaan tugas Pegawai.	-	4	13	79
2	Pimpinan dapat menjelaskan hasil kerja pegawai yang sesuai dengan standar Kebutuhan Prestasi.	-	7	13	76
3	Standar pekerjaan yang ditetapkan oleh pimpinan bersifat terukur dan jelas.	-	10	10	76
4	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja.	-	24	11	61
5	Pimpinan menyatakan maksud (tujuan) yang penting secara sederhana (mudah dipahami).	-	4	20	62
6	Instruksi yang diberikan pimpinan mudah dipahami dan dilaksanakan.	-	3	26	67
7	Pimpinan fokus pada penyimpangan, ketidakbiasaan, perkecualian dan kesalahan dari hasil kerja saya.	-	6	21	69
8	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan mengambil keputusan berkaitan penyelesaian tugas.	-	4	13	79
9	Pimpinan memiliki visi yang memacu saya.	-	14	11	71
10	Pimpinan mempunyai ide-ide yang tidak pernah saya pikirkan sebelumnya.	-	14	32	50
11	Pimpinan mengembangkan cara-cara untuk mendorong kinerja saya.	-	14	18	61

Dari tabel 4.1 maka dapat dijelaskan pendapat responden tentang Kepemimpinan di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan adalah sebagai berikut Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil penyebaran kuisioner Variabel Lingkungan Kerja (X_2) maka Penulis akan menabulasikan hasil penyebaran kuisioner sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
1	Penerangan (sinar matahari dan listrik) ruang kerja telah sesuai kebutuhan	-	32	31	23
2	Cahaya penerangan (listrik) memancar tepat tidak menyilaukan mata	-	25	43	28
3	Warna dinding ruang kerja membuat merasa tidak nyaman	-	15	25	56
4	Sirkulasi udara ruang kerja berfungsi baik	-	3	28	65
5	Suasana dalam organisasi ini sangat ramah dan orang-orang mempunyai waktu untuk menjalin hubungan sosial informal	-	13	38	45
6	Komunikasi antar pegawai dalam pekerjaan terjalin baik	-	6	10	80
7	Diperlukan alat pengatur udara diruang kerja	-	3	7	86
8	Ruang kerja tenang dan bebas kebisingan(dari dalam/luar ruangan)	-	6	35	55
9	Fasilitas refreshing (suara musik) dalam ruang kerja	-	17	72	7
10	Pelaksanaan pekerjaan terganggu dengan alunan musik	-	7	47	42

Sumber : Data primer yang diolah.

2. Variabel Kepuasan Kerja (Z)
Dari hasil penyebaran kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja (Z) maka penulis akan menabulasikan hasil penyebaran kuisisioner sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan saya sangat menarik.	-	33	31	32
2	Saya senang dengan tingkat tanggungjawab dalam pekerjaan saya.	-	27	40	29
3	Gaji saya sesuai dengan beban kerja	-	15	23	58

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
	saya.				
4	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.	-	4	30	62
5	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya.	-	12	37	47
6	Para atasan tempat saya bekerja memberikan dukungan.	-	6	12	78
7	Saya merasa senang jika pimpinan bersedia memeriksa hasil pekerjaan saya.	-	3	6	87
8	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab.	-	6	33	57
9	Saya berada dalam tim kerja yang menyenangkan.	-	17	73	6

Sumber : Data primer yang diolah.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil penyebaran kuisioner variabel Kinerja Pegawai (Y) maka penulis akan menabulasikan hasil penyebaran kuisioner sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
1	Pimpinan tidak pernah komplain dengan hasil pekerjaan yang saya berikan.	-	15	25	56
2	Saya mampu menghasilkan produk yang lebih baik dibanding standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	3	11	46	36
3	Jumlah produk yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	-	6	35	55
4	Dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, saya mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dari standar minimal yang telah ditetapkan.	-	7	47	42
5	Saya tidak pernah ditegur pimpinan karena terlambat menyerahkan hasil pekerjaan.	-	33	31	32

6	Waktu yang diberikan mampu saya optimalkan untuk menyelesaikan tugas.	-	4	13	77
7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang ada.	-	17	72	7
8	Saya berusaha menghemat bahan baku untuk menghasilkan produk.	-	3	28	65
9	Saya selalu mengetahui apa yang harus saya lakukan.	-	19	71	6
10	Saya mampu menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan.	-	28	33	35
11	Saya merasa senang menghabiskan waktu karir saya dengan organisasi ini.	-	13	34	19

Sumber : Data primer yang diolah.

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hasil (*Corrected item total correlation*) dengan r tabel dimana jika :

- r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut Valid.
- r hasil negative dan r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Dari persyaratan tersebut diatas, dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas
Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂),
Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Corrected item-Total correlation	Keterangan
Kepemimpinan (X1)		
X1-1	0,569	Valid
X1-2	0,767	Valid
X1-3	0,734	Valid
X1-4	0,775	Valid
X1-5	0,769	Valid
X1-6	0,438	Valid
X1-7	0,485	Valid
X1-8	0,573	Valid
X1-9	0,787	Valid
X1-10	0,743	Valid
X1-11	0,761	Valid
Lingkungan Kerja (X2)		
X2-1	0,462	Valid
X2-2	0,579	Valid
X2-3	0,479	Valid
X2-4	0,467	Valid
X2-5	0,556	Valid
X2-6	0,521	Valid
X2-7	0,584	Valid

Variabel	Corrected item-Total correlation	Keterangan
X2-8	0,699	Valid
X2-9	0,617	Valid
X2-10	0,661	Valid
Kepuasan Kerja (Z)		
Z1-1	0,456	Valid
Z1-2	0,440	Valid
Z1-3	0,380	Valid
Z1-4	0,348	Valid
Z1-5	0,450	Valid
Z1-6	0,574	Valid
Z1-7	0,543	Valid
Z1-8	0,512	Valid
Z1-9	0,707	Valid
Kinerja Pegawai (Y)		
Y1-1	0,466	Valid
Y1-2	0,536	Valid
Y1-3	0,685	Valid
Y1-4	0,657	Valid
Y1-5	0,487	Valid
Y1-6	0,530	Valid
Y1-7	0,628	Valid
Y1-8	0,476	Valid
Y1-9	0,367	Valid
Y1-10	0,546	Valid
Y1-11	0,518	Valid

Sumber : Data diolah

Dari persyaratan tersebut diatas, dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil sebagai berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas
Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2),
Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,915	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,849	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,764	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,844	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,915, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.849, Kepuasan Kerja

(Z) sebesar 0,764 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.844. Karena $r_{alpha} >$ dari t tabel 0.2407 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Apabila kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai baik, maka kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercipta pada diri pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Apabila lingkungan kerja kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai baik, maka kepuasan kerja pegawai akan tercipta sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai rendah maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercipta pada diri pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Apabila kepuasan kerja yang diberikan tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai rendah, maka kinerja pegawai akan menurun karena tidak tercipta kepuasan kerja pada pegawai.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pimpinan di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan melakukan evaluasi tiap bulannya pada hasil kerja pegawai.
2. Agar dapat mengurangi tingkat kesalahan atau penyimpangan kerja dari pegawai, hendaknya pemimpin lebih meningkatkan kinerjanya yang selanjutnya dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
3. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepercayaan pegawai terhadap pimpinan atau pendidikan. Serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

Bambang Raditya Purnomo.2018 ,Pengaruh budaya organisasi,Lingkungan kerja,gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja dosen.

Universitas Dr Soetomo, Surabaya.

- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2016. Organizations (Terjemahan). Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu. 2017. MSDM. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2017. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid kedua. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Lodge, B dan C. Derek. 2013. Organizational Behavior and Design (Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo). Jakarta : PT. Gramedia.
- Mathis Robert, L., Jackson John H. 2013. Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2. Edisi Kesembilan. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 2014. Manajemen Personalia : Manajemen SDM. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Firnawan Ajie. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Kosoema Nanda Putra Klaten. Surakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- PB, Triton. 2016. Mengelola Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Oryza.
- Pugno, Maurizio, Sara Depedri. 2015. Job Performance and Job Satisfaction : an Integrated Survey. Trento. University of Cassino.
- Robbin, Stephen. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta. PT. Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2017. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Penerbit ANDI.