

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT MEDAN MARELAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara*

**Diajukan Oleh:**

**NAMA : MELISAH**  
**NPM : 71190312147**  
**PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT MEDAN MARELAN**

**DIAJUKAN OLEH:**

<b>NAMA</b>	<b>: MELISAH</b>
<b>NPM</b>	<b>71190312147</b>
<b>PROGRAM PENDIDIKAN</b>	<b>: STRATA SATU</b>
<b>(S1)PROGRAM STUDI</b>	<b>: MANAJEMEN</b>
<b>KONSENTRASI</b>	<b>: MANAJEMEN SUMBER</b>
<b>DAYA MANUSIA</b>	

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr.Supriadi,S.E.,M.M.,M.Si.**

**Syafrizal,S.E.,M.M**

**Ketua Program Studi**

**Syafrizal , S.E.,M.M.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul :

**”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Marelan”** yang mana sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa meskipun penulis telah berupaya untuk dapat menyusun dan menyajikan skripsi yang terbaik, namun dengan segala keterbatasan, kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan, baik ditinjau dari aspek gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Hj. Safrida., SE., M.Si., sebagai Rektor UISU Medan.
2. Bapak Dr. Supriadi,S.E.,M.M.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UISU Medan, Sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyusunan Skripsi ini.

3. Bapak Syafrizal, S.E.,M.M. sebagai Ketua program studi manajemen, Sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini
4. Bapak Camat Medan Marelan dan seluruh jajarannya, yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penelitian ini
5. Terima kasi yang tak terhingga saya ucapkan kepada ibu saya tercinta SITI RAMIDAH SARAGIH yang sudah mendukung saya baik moril maupun materi, serta memberikan do'a tiada henti sehingga bisa sampai di titik ini.

Akhir kata, terima kasih atas bantuan dan bimbingan dan masukan dari semua pihak yang sungguh amat tidak ternilai, semoga Allah SWT membalasnya. Amin-Amin Ya Robbal Alamin.

Medan, September 2023

Penulis

**MELISAH**

## DAFTAR ISI

		Halaman
ABSTRAK		
ABSTRACT		
KATA PENGANTAR .....		i
DAFTAR ISI .....		iii
DAFTAR TABEL .....		vi
DAFTAR GAMBAR .....		vii
BAB I	PENDAHULUAN	
	a. Latar Belakang Masalah .....	1
	b. Identifikasi Masalah .....	4
	c. Batasan Masalah .....	5
	d. Rumusan Masalah .....	5
	d. Tujuan Penelitian .....	5
	e. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II	LANDASAN TEORI	
	2.1. Uraian Teoritis .....	7
	2.1.1. Kinerja .....	7
	2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	7
	2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
	2.1.1.3. Indikator Kinerja .....	10
	2.2. Lingkungan kerja .....	11
	2.2.1. Pengertian Lingkung Kerja.....	11

	2.2.2. jenis –jenis lngkungan kerja.....	12
	2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
	2.2.4. indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.3.	Gaya Kepemimpinan.....	17
	2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	26
	2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ...	20
	2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	21
2.4	Penelitia Terdahulu.....	23
2.5.	Kerangka Konseptual .....	24
2.6.	Hipotesis.....	24
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian .....	25
3.2.	Populasi dan Sampel .....	27
3.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.4.	Pengolahan Data dan Analisis Data .....	30
3.5	Defenisi Operasional Variabel.....	31
3.6.	Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM KANTOR CAMAT MEDAN MARELAN</b>	
4.1.	Sejarah Kantor Camat Medan Marelan .....	37
4.2.	Visi dan Misi Kantor Camat Medan Marelan .....	40
4.3.	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Camat.....	41
4.4.	Kinerja Pelayanan Kantor Camat Medan Marelan.....	56
4.5.	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....	57

BAB V	ANALISIS DAN EVALUASI		
	5.1	Analisis Data .....	58
	5.2	Uji Validitas .....	60
	5.3	Uji Reliabilitas .....	63
	5.4	Uji Asumsi Klasik .....	66
	5.5	Pembahasan .....	74
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN		
	6.1	Kesimpulan .....	75
	6.2	Saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....			77
LAMPIRAN ANGKET .....			79

## DAFTAR TABEL

### Tabel Keterangan Halaman

2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	23
3.1 Rencana Kegiatan Penelitian.....	25
3.2 Kerangka Sampel Pegawai.....	27
3.3 Skala Likert .....	29
3.4 Operasional Variabel Peneltian.....	30
4.1 Luas Wilayah Di Kecamatan Medan Marelan .....	39
5.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	58
5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.3 Identitas Responden Berdasarkanjenjang Pendidikan.....	59
5.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	59
5.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	60
5.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	61
5.7 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja .....	62
5.8 Hassil Uji Validitas .....	63
5.9 Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan .....	63
5.10 Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan .....	63
5.11 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai.....	64
5.12 Uji Reabilitas Kinerja Pegawai .....	64
5.13 Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan .....	65
5.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
5.15 Hasil Uji Durbin Waston.....	67
5.16 Hasil Uji Heteroskedaditas .....	68
5.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	68
5.18 Hasil Uji Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	69
5.19 Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai.....	70
5.20 Hasil Uji Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
5.21 Hasil Uji Determinasi.....	72



## DAFTAR GAMBAR

### Gambar Keterangan Halaman

2.1. Kerangka konseptual.....	24
-------------------------------	----

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Hasibuan, SP, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : CV.Mas Agung

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. . 2004b. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja R

Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Grafindo Persada Jakarta, h. 95.

M. Maruf Abdullah, 2013, Manajemen Bisnis Syariah, ASWAJA, Yogyakarta, h.331.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

**Jurnal :**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191- 200.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1)., <https://scholar.google.com/>
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.

Kepada Yth :

Bapak / Ibu ;

Pegawai Kantor Camat Medan Marelan

di-

Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a kami semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu sukses dalam aktivitasnya sehari-hari. Amiin

Dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia kiranya mengisi kuesioner ini dengan hati yang ikhlas. Kuesioner ini hanya sebatas untuk penelitian guna menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen FEB-UISU Medan. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya oleh peneliti, serta tidak ada kaitannya dengan tugas dan jabatan yang Bapak/Ibu pegang saat ini.

Demikian hal ini peneliti sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti haturkan terima kasih.

Hormat kami

Peneliti

Melisah

NPM : 71190312147

## KUESIONER

### 1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
- b. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### 2. Karakteristik Responden

- a. Usia .....Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan \*)
- c. Pangkat/Golongan : .....
- d. Jabatan : .....
- e. Pendidikan Terakhir: .....

#### **Petunjuk Pengisian :**

Jawaban “a” : Sangat Setuju Skor : 5

Jawaban “b” : Sangat Setuju Skor : 4

Jawaban “c” : Sangat Setuju Skor : 3

Jawaban “d” : Sangat Setuju Skor : 2

Jawaban “e” : Sangat Setuju Skor : 1

**\*) Coret yang tidak perlu**

### A. Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Atasan memberikan pemahaman atas tugas yang saya kerjakan					
2	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
3	Kualitas layanan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan pihak yang dilayani					
4	Saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
5	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya					
6	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang ditetapkan					
7	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atasan					
8	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan secepat-cepatnya dari pada terjadi penumpukan kerja					
9	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak perlu diawasi					
10	Saya mampu mengontrol diri saya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya					

## B. Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Bekerja secara aktif dengan bawahan baik perorangan maupun kelompok					
2	Mengikutsertakan bawahan secara tepat dalam pengambilan keputusan					
3	Menerima masukan dan nasehat yang bersifat membangun demi perkembangan organisasi					
4	Menerima ide dan saran dari bawahan yang bersifat membangun demi perkembangan organisasi					
5	Memberikan penghargaan (reward) kepada bawahan atas ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi					
6	Mempertimbangkan sisi positif dan negatif sebelum mengambil keputusan terhadap bawahan					
7	Mendiskusikan kepada bawahan sebelum memberikan suatu instruksi/perintah kedinasan					
8	Memperhatikan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja bawahan					
9	Memberikan fasilitas bank / ruang kerja yang layak kepada bawahan					
10	Membagi tugas ( <i>job description</i> ) sesuai ketentuan yang berlaku bagi bawahan					

### C. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk berbuat yang baik bagi instansi					
2	Pegawai memahami nilai-nilai tujuan dari instansi					
3	Pegawai yang berkomitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri					
4	Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi instansi					
5	Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk kelangsungan hidup instansi					
6	Pegawai akan tetap berkomitmen walau gaji yang diterima seperti saat ini					
7	Pegawai mempunyai keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan instansi					
8	Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan komitmen pegawai					
9	Hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja akan meningkatkan komitmen pegawai					
10	Pegawai merasa telah memberikan budaya yang optimal terhadap instansi					







**Lampiran 3. Hasil Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0.721	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
x1	82.42	54.589	0.362	0.711
x2	82.92	50.291	0.563	0.686
x3	82.69	51.879	0.485	0.696
x4	82.67	51.674	0.500	0.695
x5	82.60	54.712	0.246	0.716
x6	82.46	55.615	0.240	0.718
x7	82.73	51.180	0.562	0.690
x8	82.46	54.339	0.303	0.712
x9	82.67	52.440	0.470	0.699
x10	82.50	51.149	0.597	0.688
total	43.48	14.510	1.000	0.690



### Lampiran 5. Hasil Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations													
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	total	
x1	Pearson Correlation	1	0.258	0.248	.359*	-0.052	-0.003	0.239	0.047	-0.104	0.090	.391**	
	Sig. (2-tailed)		0.076	0.090	0.012	0.728	0.982	0.101	0.750	0.481	0.543	0.006	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x2	Pearson Correlation	0.258	1	0.131	.406**	0.281	0.169	.493**	-0.087	0.143	0.248	.626**	
	Sig. (2-tailed)	0.076		0.376	0.004	0.053	0.252	0.000	0.556	0.332	0.090	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x3	Pearson Correlation	0.248	0.131	1	0.115	0.053	0.086	0.203	.290*	0.167	0.148	.486**	
	Sig. (2-tailed)	0.090	0.376		0.437	0.723	0.563	0.167	0.046	0.257	0.316	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x4	Pearson Correlation	.359*	.406**	0.115	1	0.080	-0.068	.474**	0.072	0.113	.400**	.591**	
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.004	0.437		0.590	0.644	0.001	0.626	0.443	0.005	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x5	Pearson Correlation	-0.052	0.281	0.053	0.080	1	0.209	-0.035	0.117	0.073	0.105	.362*	
	Sig. (2-tailed)	0.728	0.053	0.723	0.590		0.155	0.813	0.428	0.623	0.478	0.011	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x6	Pearson Correlation	-0.003	0.169	0.086	-0.068	0.209	1	0.114	0.089	.325*	0.213	.400**	
	Sig. (2-tailed)	0.982	0.252	0.563	0.644	0.155		0.439	0.548	0.024	0.146	0.005	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x7	Pearson Correlation	0.239	.493**	0.203	.474**	-0.035	0.114	1	0.133	0.238	0.279	.639**	
	Sig. (2-tailed)	0.101	0.000	0.167	0.001	0.813	0.439		0.366	0.103	0.055	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x8	Pearson Correlation	0.047	-0.087	.290*	0.072	0.117	0.089	0.133	1	0.153	0.118	.370**	
	Sig. (2-tailed)	0.750	0.556	0.046	0.626	0.428	0.548	0.366		0.301	0.424	0.010	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x9	Pearson Correlation	-0.104	0.143	0.167	0.113	0.073	.325*	0.238	0.153	1	.636**	.541**	
	Sig. (2-tailed)	0.481	0.332	0.257	0.443	0.623	0.024	0.103	0.301		0.000	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x10	Pearson Correlation	0.090	0.248	0.148	.400**	0.105	0.213	0.279	0.118	.636**	1	.639**	
	Sig. (2-tailed)	0.543	0.090	0.316	0.005	0.478	0.146	0.055	0.424	0.000		0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
total	Pearson Correlation	.391**	.626**	.486**	.591**	.362*	.400**	.639**	.370**	.541**	.639**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.000	0.000	0.011	0.005	0.000	0.010	0.000	0.000		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

**Lampiran 6. Hasil Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

<b>Reliability</b>	
<b>Cronbach</b>	<b>N of</b>
<b>0.683</b>	<b>10</b>

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
x1	38.60	12.883	0.241	0.676
x2	39.10	10.989	0.455	0.636
x3	38.90	12.053	0.302	0.668
x4	38.77	11.542	0.439	0.641
x5	38.69	12.858	0.177	0.689
x6	38.65	12.787	0.242	0.676
x7	38.98	11.085	0.485	0.630
x8	38.60	12.840	0.192	0.686
x9	38.81	11.858	0.381	0.652
x10	38.65	11.297	0.499	0.630







**Lampiran 9. Hasil Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0.783	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
x1	123.17	105.589	0.428	0.773
x2	122.96	104.977	0.534	0.770
x3	122.96	105.998	0.487	0.773
x4	122.83	108.865	0.319	0.781
x5	122.79	109.658	0.345	0.782
x6	122.98	105.808	0.481	0.772
x7	122.83	106.780	0.408	0.776
x8	123.00	105.532	0.526	0.771
x9	122.83	104.482	0.609	0.767
x10	83.13	49.856	0.975	0.680
total	83.85	50.255	0.910	0.706

**Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.741	2	274.871	146.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	84.176	45	1.871		
	Total	633.917	47			
a. Dependent Variable: KinerPegaw						
b. Predictors: (Constant), GayaKep, LingKerja						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.288	2.337		1.835	.073		
	LingKerja	.517	.124	.537	4.183	.000	.179	5.580
	GayaKep	.404	.124	.417	3.248	.002	.179	5.580
a. Dependent Variable: KinerPegaw								

## Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	99972624
Most Extreme Differences	Absolute	0.264
	Positive	0.264
	Negative	-0.186
Test Statistic		0.241
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 <sup>c</sup>

## Lampiran 12. Hasil Uji Durbin Watson

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 <sup>a</sup>	.867	.861	1.368	2.166

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.741	2	274.871	146.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	84.176	45	1.871		
	Total	633.917	47			

### Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.949	1.085		5.482	.000
	GayaKep	-.019	.058	-.097	-.332	.741
	LingKerja	-.093	.057	-.470	-1.612	.114

### Lampiran 14, Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	0.867	0.861	1.368

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.741	2	274.871	146.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	84.176	45	1.871		
	Total	633.917	47			

**Lampiran 15. Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	5.879	2.512		2.340	0.024
	LINGKERJA	0.882	0.058	0.914	15.317	0.000

**Lampiran 16. Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	6.465	2.656		2.434	0.019
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.876	0.061	0.903	14.263	0.000

**Lampiran 17. Hasil Uji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model				Standardize	t	Sig.
				d		
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	4.288	2.337		1.835	0.073
	LINGKERJA	0.517	0.124	0.537	4.183	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.404	0.124	0.417	3.248	0.002

**Lampiran 18. Hasil Uji Determinasi**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model				Standardize	t	Sig.
				d		
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	4.288	2.337		1.835	0.073
	LINGKERJA	0.517	0.124	0.537	4.183	0.000
	GAYKEP	0.404	0.124	0.417	3.248	0.002