

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA TANGERANG

Arif Rahman

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang
bocahtangerang94@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 20. Populasi yang diteliti adalah pegawai sebanyak 124 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sehingga sampel yang diambil sebanyak 120 pegawai. Digunakannya *simple random sampling* karena hasil kuesioner yang kembali atau yang dapat diolah sebanyak 120 kuesioner, dan sisanya tidak kembali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3) Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research objectives are as follows: 1) To determine the effect of leadership on employee performance in Tangerang City Social Service. 2) To determine the effect of the work environment on employee performance in Tangerang City Social Service. 3) To determine the effect of leadership and work environment together on the performance of employees in Tangerang City Social Service. Data analysis technique used is quantitative techniques, namely data analysis techniques using statistical formulas through the SPSS 20 statistical program. The population studied was 124 employees. The sampling technique used in this study is simple random sampling. So the sample taken was 120 employees. Simple random sampling is used because the results of the questionnaire returned or can be processed as many as 120 questionnaires, and the rest did not return. The results of this study indicate that: 1) Leadership influences employee performance. 2) work environment influences employee performance. 3) Leadership and work environment together influence employee performance.

Keyword: Leadership, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan jaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau organisasi sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksis tidaknya sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis saat ini dan yang akan datang. Setiap organisasi atau organisasi diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita organisasi akan dapat tercapai.

Pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Menurut Nawawi (2005), manusia merupakan faktor keberhasilan dalam suatu organisasi. Organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial menyebutkan bahwa Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Pembangunan sosial berarti membangun manusia sehingga setiap manusia mempunyai

kesempatan dan hak yang sama untuk menjalani hidup dan kehidupan. Tujuan pembangunan sosial adalah meningkatkan kapabilitas manusia untuk hidup bermartabat, dan menciptakan tata kehidupan yang lebih baik, adil, makmur dan sejahtera.

Pembangunan Kesejahteraan Sosial merupakan upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Dalam hal pembangunan kesejahteraan sosial, bentuk-bentuk pelayanan sosial merupakan hal yang harus dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara. Bentuk-bentuk pelayanan sosial meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.

Pembangunan kesejahteraan sosial memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap pembangunan kualitas sumber daya manusia, khususnya terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Tujuan pembangunan kesejahteraan sosial yaitu untuk (1) meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas, dan kelangsungan hidup, (2) memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian, (3) meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial, dan (4) meningkatkan kemampuan, kepedulian dan tanggungjawab sosial dunia usaha dalam masalah kesejahteraan sosial. Dengan demikian, kebijakan pembangunan kesejahteraan sosial di daerah, akan sangat berpengaruh terhadap sektor-sektor lain seperti sektor ekonomi dan sektor pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, penyusunan kerangka kebijakan pembangunan bidang kesejahteraan sosial yang menjadi urusan wajib daerah, hendaknya sejalan dengan Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih pada periode 2014 – 2018. Dokumen Profil Pelayanan SKPD ini bersifat untuk mengetahui seberapa jauh pelayanan yang ada di Dinas Sosial namun di letakkan pada Pelayanan dan mengacu dalam visi dan misi Pemerintah Kota Tangerang sehingga rumusan visi dan misi dan arah kebijakan pembangunan di Dinas Sosial untuk lima tahun mendatang dapat bersinergi. Usaha untuk mewujudkan visi dan misi arah kebijakan yang tertuang

dalam dokumen Renstra ini perlu di dukung dengan strategi umum, yang kemudian di terjemahkan ke dalam program-program pembangunan kemudian di uraikan kedalam kegiatan-kegiatan yang mendukung masing-masing program tersebut.

Dokumen profil ini merupakan alat bantu untuk menjadi pedoman dan acuan pimpinan beserta seluruh pegawai Dinas Sosial dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi yang di dalamnya memuat visi, misi, tujuan, strategi dan kebijakan Dinas Sosial untuk mengantisipasi tantangan dan tuntutan yang dihadapi di masa mendatang.

Menurut Hasibuan (2007:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Peranan pemimpin berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila pegawai dan pemimpin memiliki visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi agar bekerja lebih baik, sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif (Suryo, 2011).

Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Suprayitno (2007:24) lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja yaitu merupakan suatu lingkungan dimana pegawai melakukan aktivitasnya atau pekerjaan sehari-hari, dimana

salah satu unsur dari lingkungan kerja pegawai yaitu mengenai tata letak ruang yang terdapat di organisasi. Faktor tersebut secara langsung terkait dengan kondisi kerja yang terdapat di organisasi. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi pada organisasi dimana para pegawai bekerja, dimana kondisi tersebut telah dipersiapkan oleh pihak manajemen organisasi. Tata ruang kantor akan memberikan dukungan atas upaya para pegawai dalam memaksimalkan potensinya sehingga segala aktivitas atau pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal. Tata ruang pada dasarnya merupakan kondisi penyusunan tata letak peralatan kerja yang digunakan sehingga kegiatan operasional organisasi dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Suatu faktor penting yang turut menentukan kelancaran atas aktivitas operasional adalah penyusunan tata letak peralatan dengan sebaik-baiknya (The Liang Gie, 2000:186).

Dalam penyusunan tata letak ruang faktor penting yang turut menentukan atas kelancaran adalah penyusunan alat-alat kerja dan perlengkapan kantor dengan sebaik mungkin. Terdapat empat keuntungan yang dapat diperoleh oleh organisasi apabila memperhatikan tata ruang terkait dengan proses penyelesaian pekerjaan, yaitu sebagai berikut: Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan modar-mandir yang sebetulnya tidak perlu. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat digunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya. Mencegah para pegawai di bagian lain merasa terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu. (The Liang Gie, 2000:188).

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang?

Tujuan Penelitian

Dimana suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan mempunyai tujuan. Oleh karena itu tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia: Menurut Hasibuan (2013, p10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi

sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013, p2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

“Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan. Yukl mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. (Gary A. Yukl, 2011:2-5).

Pfiffner dan Presthus (2009:88) memberikan definisi kepemimpinan: "*Leadership is the art of coordinating and motivating in individuals and group to achieve desired ends* (Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasikan dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun sebagai kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan)".

Sedangkan menurut Siagian (2012:58) "Kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi".

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah "Keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok" (Sedarmayanti, 2006:1).

Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan organisasi. Sedangkan menurut Gauzali Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah "Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri" (Saydam, 2000:266). Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Nitisemito mengemukakan "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan" (Nitisemito, 2002:183).

Menurut Sedamayanti (2006:1) mengemukakan pengertian Lingkungan Kerja adalah: "Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Dari keterangan diatas dapat suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas serta turut berpengaruh dalam mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Agus darma (2004:129) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menjadi tiga kelompok yaitu :

1) Pelayanan Pegawai

Pelayanan pegawai merupakan salah satu faktor yang penting untuk pembentukan lingkungan kerja pegawai didalam organisasi. Dengan pelayanan pegawai yang baik maka para pegawai akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana kepuasan ini sangat mempengaruhi terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Pelayanan pegawai yang sangat penting bagi pegawai adalah pelayanan makanan. Pelayanan ini akan mempunyai pengaruh yang cukup besar.

2) Kondisi Kerja

Faktor lain yang ikut menentukan lingkungan kerja didalam organisasi adalah kondisi kerja. Kondisi kerja ini merupakan kondisi dalam organisasi dimana para pegawai tersebut bekerja. Beberapa macam kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen organisasi adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penरणan yang baik menurut Sofyan Assauri (2003:31) adalah sebagai berikut:

- (1) Sinar cahaya yang cukup
- (2) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- (3) Tidak terdapat kontras yang tajam
- (4) Cahaya yang terang
- (5) Distribusi cahaya yang merata
- (6) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu

Penerangan dalam kondisi kerja ini adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup kedalam ruangan kerja, maka para pegawai tersebut akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian kiranya semakin jelas bahwa penerangan yang cukup pada tempat kerja sangat membantu pegawai dalam usaha peningkatan prestasi kerja dan perbaikan kualitas kerja pegawai.

Dalam memenuhi kebutuhan akan penerangan, ada beberapa system penerangan yang dapat digunakan.

- (1) Penerangan langsung
Penerangan langsung ini adalah merupakan penyinaran yang langsung dari sumber sinar terhadap objek.
- (2) Penerangan setengah langsung
Dalam penerangan ini keadaan hamper sama dengan penerangan langsung namun yang membedakan

disini adalah proporsi penyebaran sinar terhadap objek.

- (3) Penyebaran merata
Sistem penerangan dengan cara penyebaran merata ini merupakan penerangan dengan pancaran sinar yang merata kedalam seluruh ruangan yang ada didalam organisasi.
- (4) Penerangan setengah tidak langsung
Sistem penerangan yang mendasar diri pada penerangan tidak langsung ini adalah menerangi objek pekerjaan pegawai dengan menggunakan pembauran sinar. Pada umumnya sumber sinar akan diarahkan kepada langit-langit ruangan dan dari padanya akan terdapat pembuatan dari sinar tersebut. Pembauran sinar ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengurangi silaunya cahaya yang ditimbulkan oleh sumber sinar tersebut.

b) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehinggalah menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi

udara dijelaskan oleh Sritomo Wignosubroto (2009:45) sebagai berikut:

(1) Kelembaban

Yang dimaksud dengan kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

(2) Suhu udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

(3) Sirkulasi udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

c) Suara bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan *Call Center* suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat *officer online* melayani pelanggan harus terbebas dari suara lain yang bisa terdengar oleh pelanggan. Suara bising ditimbulkan dari suara para *officer* yang online pada saat bersamaan

dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi *officer* itu sendiri pada saat bekerja.

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2006:26) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

(1) Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

(2) Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

(3) Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai di telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ)

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

d) Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang

menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penggunaan warna dalam ruangan kerja didalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pada dasarnya yang tidak menggunakan pemilihan warna dilaksanakan dengan tujuan untuk dapat memperjelas pengamatan para pegawai terhadap beberapa faktor yang perlu diperhatikan misalnya warna dari peralatan produksi, warna dari bahan dan barang dalam proses, serta warna disekeliling ruang kerja didalam organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan pemilihan warna untuk ruangan kerja ini dapat membantu memperjelas pengamatan pegawai terhadap objek, sehingga kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan dengan baik, yang berarti pula dengan peningkatan kinerja pegawai.

Komposisi warna yang ideal menurut Alex S Nitisemito (2006:120), terdiri dari:

(1) Warna primer (merah, biru, kuning).

Kalau diijarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa diijarkan dengan

yang lain sehingga tidak sedap dipandang.

(2) Warna sekunder (oranye, hijau, violet).

Kalau diijarkan akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.

(3) Warna-warna primer jika diijarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.

(4) Warna-warna primer jika diijarkan dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Dari penjelasan di atas mengenai komposisi warna yang ideal, maka dijelaskan bahwa komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2006:29), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

(1) Warna merah

Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.

(2) Warna kuning

Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

(3) Warna biru

Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang

kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan” (Assauri, 2003:33).

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

Agar para pegawai dapat leluasa bergerak dengan baik maka organisasi perlu menyediakan ruang kerja yang besar dan memadai. Sempitnya ruang gerak yang disediakan akan dapat mengakibatkan para pegawai tidak dapat

bekerja dengan baik sehingga kinerja pegawai menjadi rendah, namun demikian ruang gerak yang terlalu besar bukannya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi melainkan justru akan menurunkannya, sebagai akibat dari terdapatnya pemborosan didalam investasi gedung pabrik serta biaya pemeliharannya.

f) Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Alex S Nitisemito (2006:11) berpendapat bahwa “Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja”.

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa: “Segala sesuatu yang yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan” (Saksono, 2008:105).

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja

Keamanan kerja yang terdapat pada suatu organisasi akan mempunyai hubungan yang erat dengan peningkatan semangat dan disiplin kerja pegawai. Dengan keamana kerja yang cukup memadai, maka para pegawai akan merasa aman dan tentram dalam bekerja sehingga para pegawai ini akan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

3) Hubungan Pegawai

Faktor lain dalam lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan pegawai di dalam organisasi. Hubungan pegawai yang tidak serasi akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dalam menyelesaikan pekerjaannya merasa terganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan pegawai, dalam rangka perwujudan hubungan pegawai, manajemen organisasi atau pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian dan pengarahan

yang dapat mendorong terciptanya hubungan pegawai yang serasi yaitu dengan cara mempertimbangkan motivasi pegawai dan mendorong untuk keperluan yang positif.

Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail Mohamad, 2006: 163). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan. Depdiknas (2004: 4) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan.

Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sedangkan Henry Simamora (2004: 339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Mitchell dalam Yusrizal (2008: 1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat. Dari

penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta memotivasi untuk mengolah kondisi lingkungan.

Selanjutnya Byars & Rue dalam Yusrizal (2008: 45) mengemukakan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja.

Evaluasi Kinerja

Kegiatan evaluasi tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan penilaian. Mengevaluasi kinerja seseorang tidak lepas dari penilaian terhadap baik buruknya kinerja orang tersebut. Evaluasi kinerja menurut Dermawan Wibisono (2006:193) merupakan penilaian kinerja yang diperbandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati pada periode tertentu. Sehingga mengevaluasi kinerja seseorang adalah menilai hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu.

Selanjutnya dijelaskan mengenai pengertian kinerja. Surya Dharma (2005: 14) menyatakan bahwa “ evaluasi kinerja merupakan system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”. Definisi ini memberikan makna bahwa evaluasi kinerja dapat diatur dan ditentukan oleh masing-masing organisasi. Dalam evaluasi kinerja, terdapat pihak yang dievaluasi dan pihak yang mengevaluasi. Evaluasi kinerja ini dilakukan secara periodik maksudnya dilakukan dalam kurun waktu tertentu, misalnya setiap bulan, setiap caturwulan, atau setiap semester, dan ada pula yang melakukan evaluasi kinerja setiap tahun.

Hadari Nawawi (2006:73) merumuskan bahwa “Evaluasi kinerja diartikan juga sebagai kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang kerjanya masing-masing”. Dari definisi ini dapat ditegaskan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian terhadap kinerja untuk menentukan sukses atau gagalnya pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam konteks subjek yang dinilai (pekerja), maka Dessler dalam Yusrizal (2008: 165) menyebutkan bahwa “penilaian kinerja dapat diartikan sebagai evaluasi pada tenaga kerja pada saat sekarang atau yang telah lampau terhadap standar pekerjaan mereka”.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja selalu berkaitan dengan adanya unsur penilaian kerja. Pihak yang dinilai adalah pekerja sedangkan yang menilai adalah atasan. Proses penilaian dilakukan secara periodik, misalnya setia tiga bulan, enam bulan, atau setiap tahun. Hasil penilaian dapat menjelaskan sukses tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan. Dari penilaian tersebut, maka dapat memberikan masukan untuk melakukan langkah-langkah yang lebih produktif pada masa mendatang.

Teknik Penilaian Kinerja

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja menurut Henry Simamora (2004: 338) adalah penilaian (*appraisal*). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa depan dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi.

Perancangan sistem penilaian kinerja pada dasarnya merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur dan mengevaluasi tidak hanya hasil kerja tetapi

juga sikap, perilaku, pengetahuan dan ketrampilan/keahlian kerja sumber daya manusia (Budi Sutjipto, 2003: 39). Gomes dalam Johan Martono, (2005: 22) mengemukakan bahwa dilihat dari titik acuan penilaian, terdapat tiga tipe penilaian kerja yakni:

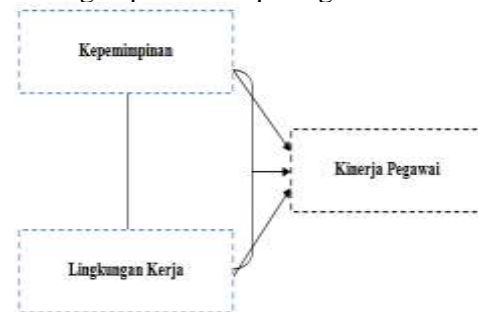
- a) Penilaian kinerja berbagai hasil (*result-based performance appraisal evaluation*). Tipe kriteria kinerja ini berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir.
- b) Penilaian kinerja berdasarkan perilaku (*behavior-based performance appraisal/evaluation*). Tipe kinerja ini mengukur sarana, pencapaian sasaran, dan bukan hasil akhir.
- c) Penilaian kerja berdasarkan Judgment (*judgment-based performance appraisal/evaluation*). Ini merupakan tipe kriteria kinerja yang menilai dan mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yakni:
 - (1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.
 - (2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
 - (3) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
 - (4) *Creativines* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
 - (5) *Cooperation* yakni kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
 - (6) *Dependability* yakni kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kinerja.
 - (7) *Initiative* yakni semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
 - (8) *Personal Qualities* yakni menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan integrasi pribadi.

Pendapat Mahsun dalam Ridwan (2009:43) bahwa indicator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Dimana indikator

kinerja dapat berbentuk faktor-faktor keberhasilan utama (*critical succes faktor*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indikator*). Faktor keberhasilan utama adalah suatu area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja unit kerja organisasi. Area ini menggambarkan preferensi manajerial dengan memperhatikan variabel-variabel kunci finansial dan finansial pada kondisi waktu tertentu. Sedangkan indikator kinerja kunci merupakan sekumpulan indikator yang dianggap sebagai ukuran kinerja kunci baik yang bersifat finansial maupun non finansial untuk melaksanakan operasi dan kinerja unit bisnis.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2012:89) Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Untuk memudahkan atau memberikan gambaran pada pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Sekaran (2011:103) yaitu hubungan yang diduga secara logis anatar dua variabel atau lebih dalam rumusan proposisi yang dapat diuji secara empiris.

Apabila dengan data yang diperoleh disimpulkan bahwa hipotesis itu diterima maka tercapailah suatu kesimpulan yang akan terjadi fakta prinsip atau teori. Adapun pengajuan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Di duga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang.
2. Di duga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang.

3. Di duga ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian di Dinas Sosial Kota Tangerang. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan april 2019 sampai dengan bulan juli 2019.

Populasi, Sampel dan Metode Sampling Populasi

Menurut (Umar, 2008:77), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam hal ini adalah 124 pegawai Dinas Sosial Kota Tangerang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2005:73), pengertian sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan Sugiyono (2015:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi (Riduwan, 2012). Sedangkan Sugiyono (2013:118) mengatakan bahwa “*Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Sehingga sampel yang diambil sebanyak 120 pegawai. Digunakannya *simple random sampling* karena hasil kuesioner yang kembali atau yang dapat diolah sebanyak 120 kuesioner, dan sisanya tidak kembali.

Instrumen Variabel Penelitian

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
Kepemimpinan (X1)	Perhatian terhadap tugas	1 Pembagian tugas	1,2,3
		2 Pendelegasian wewenang	4,5,6
		3 Pengendalian tugas	7,8,9
		4 Pemberian bimbingan	10
Lingkungan kerja (X3)	Fasilitas	1 Kostu	1,2,3
		2 Ketertarikan tugas	4,5
	Hubungan sosial	3 Pekerjaan sehari-hari	5,6
		4 Perilaku pimpinan	6,7
		5 Kesempatan karir	8,9
		6 Perilaku hasil kerja	10
Kinerja (Y)	Perhatian terhadap tugas	1 Disiplin	1
		2 Pemberian penghargaan	2,9
		3 Motivasi	3
		4 Perhatian insentif	4,8
Kinerja setelah (Y)	Perhatian terhadap tugas	5 Sarana prasarana	5,11
		6 Pembinaan dan pelatihan	6,11
		7 Profesionalitas kerja	7
		8 Kerjasama	10

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 20.00 yaitu:

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y
- n = Jumlah sampel (banyaknya data)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, (Ghozali, 2007:87). Pengujian

reliabilitas banyak metodenya diantaranya yaitu dengan menggunakan metode Koefisien Alpha (α) (Cronbach). Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuesioner yang ada dan dimasukkan ke *Reliability Analysis*. Suatu butir pertanyaan apabila dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa 40% skor tes tersebut hanya menampakkan variasi eror, (Azwar, 2005:117)

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, *variance* indikator-indikator dari variabel.

Uji Normalitas

Asumsi normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, (Ghozali, 2011:21).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas tersebut adalah jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* di atas tingkat kepercayaan 0.05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2008:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta

- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Lingkungan Kerja
- b_1 = Koefisien regresi dari Kepemimpinan
- b_2 = Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2011:97) adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2008:190) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya pengaruh variabel “ X_1 ” dan “ X_2 ” terhadap variabel “ Y ” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat K_d , yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang dinyatakan dalam persentase yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- K_d = Nilai koefisien determinasi
- r = Nilai koefisien korelasi

HASIL

Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.277(**)	0.177	Valid
2	0.447(**)	0.177	Valid
3	0.594(**)	0.177	Valid
4	0.615(**)	0.177	Valid
5	0.415(**)	0.177	Valid
6	0.462(**)	0.177	Valid
7	0.543(**)	0.177	Valid
8	0.460(**)	0.177	Valid
9	0.292(**)	0.177	Valid
10	0.560(**)	0.177	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X_1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 120$ yaitu 0.177.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.481(**)	0.177	Valid
2	0.473(**)	0.177	Valid
3	0.567(**)	0.177	Valid
4	0.515(**)	0.177	Valid
5	0.444(**)	0.177	Valid
6	0.328(**)	0.177	Valid
7	0.422(**)	0.177	Valid
8	0.539(**)	0.177	Valid
9	0.427(**)	0.177	Valid
10	0.439(**)	0.177	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 120$ yaitu 0.177.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.346(**)	0.177	Valid
2	0.479(**)	0.177	Valid
3	0.665(**)	0.177	Valid
4	0.577(**)	0.177	Valid
5	0.490(**)	0.177	Valid
6	0.380(**)	0.177	Valid
7	0.533(**)	0.177	Valid
8	0.348(**)	0.177	Valid
9	0.096	0.177	Tidak Valid
10	0.335(**)	0.177	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 120$ yaitu 0.177.

Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.587	10

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0.177, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.587, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.587 > 0.177$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kepemimpinan (X_1) adalah **Reliabel**.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.586	10

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai r_{tabel} 0.177, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.586, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.586 > 0.177$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah **Reliabel**.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.513	10

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.177, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.513, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.513 > 0.177$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah **Reliabel**

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		120	120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,4633	39,8417	42,1000
	Std. Deviation	4,73851	4,45141	4,00084
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,102	,082
	Positive	,045	,102	,068
	Negative	-,093	-,083	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,016	1,123	,895
Asymp. Sig. (2-tailed)		,254	,161	,400

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.254, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.161 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.400. Keempat nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1.016, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1.123 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.895, berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,687	3,475		6,240	,000
	Kepemimpinan (X1)	,278	,072	,379	3,861	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,237	,077	,283	3,086	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = 21.687 + 0.278 X_1 + 0.237 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta intersep sebesar **21.687** menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar **21.687**.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar **0.278**. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0.278**, dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja

Pegawai (Y) adalah sebesar **0.237**. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0.237**, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan.

Hasil Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil *Coefficients*, di atas, nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 3,861 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 120$ sebesar 1.979. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,861 > 1.979$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil *Coefficients*, di atas, nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 15,792 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 120$ sebesar 1.979. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,088 > 1.979$) dengan signifikansi $0,003 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Anova

Tabel 10. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442,343	2	221,171	17,694	,000 ^b
	Residual	1462,457	117	12,500		
	Total	1904,800	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 17,694 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 120$ sebesar 2.68 atau $17,694 > 2.68$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Model Summary

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^b	,232	,219	3,63548

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.232 artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 23.2% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 76.8% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Dinas Sosial Kota Tangerang. Adapun saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang agar dapat menyelenggarakan tugasnya secara efektif dan efisien.
2. Dinas Sosial Kota Tangerang telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada di dalamnya. Selain itu diharapkan petugas kebersihan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar para pegawai lebih nyaman dalam bekerja.

3. Diharapkan agar dapat memberikan umpan balik bagi para pegawai yang kinerjanya meningkat sehingga pegawai akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adianto, A., & Sugiyanto, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang, 1*(1).
- Febrianti, F. D. (2017). *Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Real Earnings Management Dan Information Asymmetry Terhadap Return Saham* (Bachelor's Thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan Malayu S. P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Riduwan, 2013, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Badan Penerbit, Alfabeta.
- Romadhina, Anggun Putri., Sugiyanto. "Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Dan Makro." (2020).
- Sugiyanto, S., Maswarni, M., Nofiar, N., Yusuf, S., & Fitria, J. R. (2020). Tata Kelola Kandang Dan Pakan Serta Implikasinya Pada Penggemukan Sapi Studi Pada Desa Sindanglaya Kecamatan Tanjung Siang Kabupaten Subang. *Abdi Laksana, 1*(2).
- Sugiyanto, S., Syafrizal, S., & Kartolo, R. (2020). The Effect Of Income Persistency, Capital Structure And Tax Allocation Between Period Of Earning Quality With Company Size As Moderating Variables. *Proceedings Universitas Pamulang, 1*(1).
- Syafrizal, S., Sugiyanto, S., & Kartolo, R. (2020). Effect Struktur Modal Dan Alokasi Pajak Antar Periode Dan Persistensi Laba Terhadap Kualitas Laba Dengan Moderating Size. *Proceedings Universitas Pamulang, 1*(1).
- Sugiyanto, S., & Setiawan, T. (2020). Liquidity, Profitability, Good Corporate Governance, Corporate Value Committee. *Proceedings Universitas Pamulang, 1*(1).
- Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2019). The Effect Karakter Eksekutif, Intensitas Modal, Dan Good Corporate Governance Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Food & Beverages Idx Tahun 2014-2018). *Proceedings Universitas Pamulang, 1*(1).
- Sondang P. Siagian, 2012, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Badan Penerbit Rineka Cipta.