ARTIKEL

PENGARUH EVEKTIVITAS KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KECAMATAN BANDUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG

Oleh:

EDO MAHARDIKA

13.1.02.02.0199

Dibimbing oleh :

1. **PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M.**
2. **DHIYAN SEPTA WIHARA, S.P, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Edo Mahardika
NPM	: 13.1.02.02.0199
Telepun/HP	: 089626880944
Alamat Surel (Email)	: edodika28@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan No.76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 27 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M. NIDN. 0704047306	DHIYAN SEPTA WIHARA, S.P, M.M. NIDN. 0730098401	EDO MAHARDIKA. NPM. 13.1.02.02.0199

PENGARUH EVEKTIVITAS KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KECAMATAN BANDUNG KABUPATEN TULUNGAGUNG

Edo Mahardika
13.1.02.02.0199
Ekonomi – Manajemen
edodika28@gmail.com
Poniran Yudho L.,S.E.,M.M [1]
Dhiyan Septa Wihara, S.P, M.M [2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi karena untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik diperlukan efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik dalam sebuah instansi. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung (2) Menganalisis pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung (3) Menganalisis pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung (4) Menganalisis pengaruh yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung dan sampel yang digunakan sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh.*Alat analisis yang digunkan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap pengujian, diantaranya : Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis dengan *software SPSS for windows* versi 23.

Hasil dari hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan dari efektivitas kepemimpian terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. (2) Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. (3) Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.(4) Ada pengaruh yang signifikan dari efektivitas kepemimpian, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

KATA KUNCI : ***Efektivitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai***

I. LATAR BELAKANG

Dewasa ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang memadai sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Pelayan publik merupakan tanggung jawab pemerintah baik di pusat maupun daerah, baik dalam bentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa.

Faktor yang bisa mempengaruhi meningkatnya pelayanan publik adalah faktor hukum, faktor aparatur pemerintah, faktor sarana atau fasilitas pendukung, faktor masyarakatnya dan faktor kebudayaan. Tentu saja faktor ini harus selalu diperhatikan dan berupaya di laksanakan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhanya agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai di organisasi tersebut.

Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, termasuk kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung. UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung merupakan bagian dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung yang juga memiliki funsi struktur organisasi yang sama dengan organisasi lain yang pada dasarnya adalah pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam menyediakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat yang membutuhkan. Dalam menyediakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung tentu saja juga mengharapkan pegawai atau SDM yang dimiliki dapat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi serta mencapai sasaran organisasi. Hal ini tentu saja di butuhkan dukungan dari beberapa faktor.Faktor yang di harapkan bisa mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten tulungagung adalah Efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Dinas Perindustri Dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungangung.**

Rumusan Masalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung?

Kajian Teori

Menurut Bangun (2012:231) mengemukakan pendapat mengenai pengertian kinerja, "kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan".

Menurut Sarjana (2012: 93) mengemukakan bahwa "efektivitas kepemimpinan adalah hasil yang dicapai pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa Kedisiplinan "merupakan Fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal".

Menurut Sedarmayanti (2012:21) "pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

II. METODE

A. Pendekatan Penelitian dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatam kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) mengemukakan "pendekatan

kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik".

Sedangkan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:37) penelitian asosiatif kausal "merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih". Tujuanya yaitu untuk mendaptkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian adalah UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung yang berlokasi di Jl. Raya Bandung Ds. Bandung, Kec. Bandung, Kab. Tulungagung.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, dimulai dari bulan Maret - Agustus 2017.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung sebanyak 38 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:84), *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi dipilih menjadi sampel. Teknik *Nonprobability Sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah *Sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:85), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yaitu 38 pegawai UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

D. Instrumen Penelitian dan Pengembangan Instrumen

Agar mendapatkan data maka dibutuhkan sebuah instrumen. Instrumen tersebut harus dikembangkan agar peneliti mendapatkan data yang memadai. Instrumen yang digunakan adalah Kuesioner (Angket). Menurut Sugiyono (2016:142), kuesioner adalah "merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Karena instrumen ini akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), "uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner". Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu keputusan mengenai valid tidaknya butir kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut *valid*.

2) Uji Reliabilitas

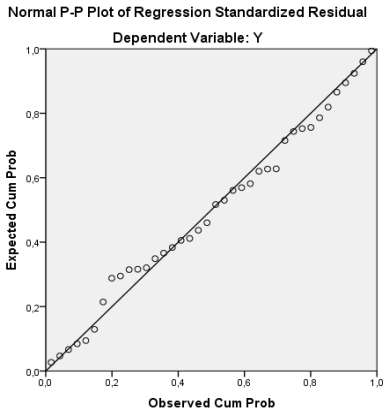
Menurut Ghozali (2016:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah "alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach alpha* < 0,60.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. ANALISIS DATA

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujuian dilakukan dengan menggunakan grafik normal p- p plot. Pada grafik normal p- p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik – titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonlnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p- p plot. Kurva normal p- p plot untuk pengujian normalitas regresi linier antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :



Gambar 4.2
Grafik Normal p- p Plot
Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2017

Hasil Kurva *Normal Probability plot* gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, pengujian ini menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,608	1,645
X2	,599	1,670
X3	,461	2,170

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2017

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolieritas. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,608 ; 0,599 ; 0,461 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,645 ; 1,670 ; 2,170 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah Multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel indpenden tidak terjadi korelasi.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggagnggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi model tersebut mengalami masalah autokoreasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

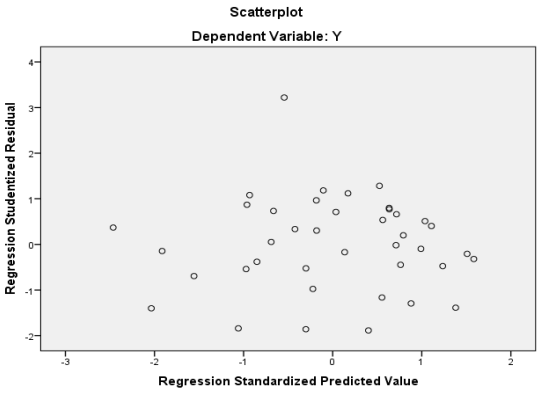
Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson
Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,07143	1,895

Dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak anatara du dan 4 – du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,656 dan kurang dari 4 – 1,656 (4 - du) = 2,344 atau dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukan du < dw < 4 – du atau 1,656 < 1,895 < 2,344 sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

Uji Heterokedatisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar berikut :



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedatisitas
Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2017

Hasil pengujian heteroskedastisitas gambar 4.3 dapat disimpulkan

bahwa data tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 atau sumbu Y. Hal ini menunjukan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,382	2,313	
X1	,259	,101	,325
X2	,220	,096	,292
X3	,273	,113	,351

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2017

Dari tabel 4.11 maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 7,382 + 0,259 X_1 + 0,220 X_2 + 0,273 X_3 + e$. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Y = 7,382 artinya apabila variabel efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (= 0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai sebesar 7,382.
2. X_1 = 0,259, besarnya koefisien variabel efektivitas kepemimpinan adalah sebesar 0,259, artinya bahwa setiap peningkatan efektivitas kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,259 bila variabel lainya konstan.
3. X_2 = 0,220, besarnya koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,220, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,220 bila variabel lainya konstan.
4. X_3 = 0,273, besarnya koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,273 artinya bahwa setiap peningkatan

lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,273 bila variabel lainya konstan.

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel yang pengaruhnya paling dominan diantara variabel bebas adalah variabel lingkungan kerja (X_3) dengan nilai koefisien tertinggi yaitu 0,273.

Analisis Koefisien determinasi (Adjusted $R^{2)}$

Hasil koefisien determinasi antara efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Koefisien determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,818[a]	,670	,640

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2017

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.12 adalah 0,640 menunjukkan besarnya variasi Efektivitas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam menjelaskan variasi Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 64%. Hal ini menunjukan berarti masih ada variabel lain sebesar 36% yang dapat menjelaskan variasi Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi variabel lain tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (uji parsial)

Pengujian ini membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Dimana variabel Efektivitas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		3,192	,003
	X1	,325	2,571	,015
	X2	,292	2,289	,028
	X3	,351	2,416	,021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2017

Berikut ini akan di jelaskan hasil pengujian regresi pada tabel di atas menunjukan bahwa :

1. Efektivitas Kepemimpinan

   Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable efektivitas kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh nilai t hitung 2,571 dengan tingkat signifikansi 0,015. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nialai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,015. Hal ini berarti variable efektivitas kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) = 5% terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Disiplin Kerja

   Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh nilai t hitung 2,289 dengan tingkat signifikansi 0,028. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,028 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) = 5% terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Lingkungan Kerja

   Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh nilai t hitung 2,416 dengan tingkat signifikansi 0,021. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nialai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,021. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) = 5% terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependenya.

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,586	3	98,529	22,963	,000[b]
	Residual	145,888	34	4,291		
	Total	441,474	37			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 22,963 dengan taraf signifkansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain : efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

a) Ada pengaruh yang signifikan dari efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

b) Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

c) Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

d) Ada pengaruh yang signifikan dari efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

2. Saran

a) Bagi Instansi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, UPT Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung terus mempertahankan efektivitas kepemimpinan yang sudah baik karena pegawai memerlukan bimbingan dan pengawasan agar pegawai dapat bekerja lebih baik dan lebih giat, Meningkatkan disiplin kerja agar pekerjaan dapat selesai dengan optimal dan sesuai standar, dan meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi, supaya pegawai merasa betah dan nyaman untuk bekerja di kantor. Dengan memperhatikan

efektivitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil peneltian ini 64% hubungan variabel bebas yang diteliti sudah mempengaruhi variabel terikat. Hal ini menunjukan masih ada variabel lain sebesar 36% yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya tentang motivasi, stress kerja, budaya organisasi. Hal ini dapat dijadikan bahan guna melakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan cara memasukan variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sarjana, Sri. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Produktivitas. Jurnal Perkotaan*, 4 (2) : 89-101.

Sedarmayanti.2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung;Mandar Maju

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.