

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 23) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner, observasi, dan riset kepustakaan.

B. Obyek Dan Lokasi Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 61 orang pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2016: 2) adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

1.operasional variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua variabel yang dibahas, yaitu :

a. Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah budaya organisasi.

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini *organizational citizenship behavior* merupakan variabel yang terikatnya.

Adapun definisi operasional dalam variabel ini adalah sebagai berikut:

a. Disiplin kerja

1) Definisi konseptual: disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, jika setiap karyawan dapat taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lain dalam perusahaan maka akan tercapainya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan tersebut.

2) definisi operasional: disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, jika setiap karyawan dapat taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lain dalam perusahaan maka akan tercapainya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan tersebut yang diukur menggunakan instrument skala likert yang diberikan kepada Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

b. etos kerja

1) definisi konseptual: etos kerja adalah suatu karakter yang bersifat positif yang dimiliki pada diri seorang yang berupa menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, dan penyesuaian diri sehingga bisa membuat karyawan bekerja dengan maksimal dan bisa mencapai target kerja yang lebih baik.

2) definisi operasional: etos kerja adalah suatu karakter yang bersifat positif yang dimiliki pada diri seorang yang berupa menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, dan penyesuaian diri sehingga bisa membuat karyawan bekerja dengan maksimal dan bisa mencapai target kerja yang lebih baik yang diukur menggunakan instrument dengan skala likert dan diberikan kepada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

c. gaya kepemimpinan

1) definisi konseptual: gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya yang dapat dilihat dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan

komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan agar semua pekerjaan yang dijalankan karyawan dapat berjalan dengan baik.

2) definisi operasional: gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya yang dapat dilihat dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan agar semua pekerjaan yang dijalankan karyawan dapat berjalan dengan baik yang diukur menggunakan instrument dengan skala likert dan diberikan kepada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

d. Lingkungan kerja

1) definisi konseptual: keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang meliputi penerangan/pencahayaan, suara bising, kebersihan, dan dekorasi/tata ruang yang dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

2) definisi operasional: keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang meliputi penerangan/pencahayaan, suara bising, kebersihan, dan dekorasi/tata ruang yang dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman yang diukur menggunakan instrument dengan skala likert dan diberikan kepada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

e. Kinerja pegawai

1) definisi konseptual: kinerja ini adalah hasil kerja seorang karyawan yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2) definisi operasional: kinerja ini adalah hasil kerja seorang karyawan yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diukur menggunakan instrument dengan skala likert dan diberikan kepada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

Tabel 4 Variabel Penelitian Dan Indikator-Indikator Penelitian

| Vaiabel Penelitian | Indikator | Butir angket |
|------------------------|---------------------------------------------------|-----------------|
| Disiplin kerja(X1) | 1. Taat terhadap aturan waktu | 1,2,3,4,5, |
| | 2. Taat terhadap peraturan perusahaan | 6,7,8,9,10, |
| | 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan | 11,12,13,14,15, |
| | 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan | 16,17,18,19,20 |
| Etos kerja (X2) | 1. Menghargai waktu | 1,2,3,4,5, |
| | 2. Tangguh dan pantang menyerah | 6,7,8,9,10, |
| | 3. Keinginan untuk mandiri | 11,12,13,14,15, |
| | 4. Penyesuaian diri | 16,17,18,19,20 |
| Gaya kepemimpinan (X3) | 1. Kemampuan mengambil keputusan | 1,2,3,4,5, |
| | 2. Kemampuan memotivasi | 6,7,8,9,10, |
| | 3. Kemampuan komunikasi | 11,12,13,14,15, |
| | 4. Kemampuan mengendalikan bawahan | 16,17,18,19,20 |

| Vaiabel Penelitian | Indikator | Butir angket |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Lingkungan kerja (X4) | 1. Pencahayaan 2. Suara bising 3. Kebersihan 4. Dekorasi/tata ruang | 1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20 |
| Kinerja karyawan (Y) | 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab | 1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20 |

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 61 orang pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

b. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012: 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang

ada pada karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro yaitu sebanyak 61 orang responden.

D. Teknik pengumpulan data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Jenis data yang dikumpulkan adalah opini subyek (orang). Dalam hal ini, data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan karyawan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil dari lembaga atau perusahaan yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota metro. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka

Studi pustaka, menurut Nazir (2013: 93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literaturliteratur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

2. Observasi

Observasi, menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam teknik observasi ini penulis mengamati langsung dari objek penelitian yaitu karyawan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Metro.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email. Menurut sugiyono (2013: 194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti ingin melakukan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden dengan sangat mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Dalam teknik wawancara penulis melakukan wawancara dengan karyawan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro.

4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013;199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respopnden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu deanngan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro yang berupa pertanyaan dengan jawaban tipe 5.skala likert.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, menurut Sugiyono (2013:22) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat karyawan tentang variabel yang diteliti. Subjek mendapat nilai dari setiap pernyataan sesuai dengan nilai skala kategori jawaban yang diberikan. Skala Likert yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5 yaitu:

Tabel 5 Skala Likert

| Keterangan | Skor |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang akan diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarakan terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya (Sugiyono, 2005: 135)

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan dan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menentukan validitas dari suatu penelitian dapat menggunakan korelasi *product momen* (Sugiyono, 2013 : 248).

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r = koefesien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = banyaknya sampel

X= skor tiap item

Y= skor total variabel

$\sum x$ = jumlah skor item

$\sum y$ = jumlah skor total

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan, sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-k$ dengan $\alpha = 5\%$

$$r_{hitung} \leq r_{tabel} = \text{tidak valid}$$

$$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$$

b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2013: 173) Instrumen yang reabel adalah instrument apabila yang digunakan beberapa kali untuk mengatur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Realibilitas menunjuk pada satu pengertian

bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas ini dapat digunakan melalui program SPSS, reliabilitas dianggap reliabel bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ jika rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha Coefficient*

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_{bt^2}} \right]$$

Dimana :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \alpha_b^2$: Jumlah varians butir

α_{bt^2} : Varians total

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak. Jika analisis menggunakan metode parametik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu berasal dari distribusi yang normal jika data tidak berdistribusi normal maka metode alternative yang digunakan adalah *statistic non parametic*.

Pengujian normalitas distribusi dapat dilihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05.

c. Uji Homogenitas

Menurut Sugiyono (2013: 276) berpendapat bahwa uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari

populasi yang memiliki variasi sama . untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data digunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

Tarif signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka memiliki varian yang homogen.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel tersebut (Sugiyono 2016: 192). Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih. Permasalahan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yang diprediksikan (kinerja karyawan)

X_1 = Variabel independen (disiplin)

X_2 = Variabel independen (kompensasi)

X_3 = Variabel independen (gaya kepemimpinan)

X_4 = Variabel independen (lingkungan kerja)

a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1X_2X_3X_4 X_n = 0$)

e = error

$b_1b_2b_n$ = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilaksanakan untuk mengetahui variabel X yang mana berpengaruh terhadap variabel dependen Y (Sigit 2010: 119). Uji t menguji signfikan pengaruh variabel bebas (x) secara parsial terhadap variabel terikat (y) yang dapat dihitung:

$$T_{hitung}^r = \sqrt{\frac{n \theta^2}{1 - r^2}}$$

Dimana:

T = statistik t derajat ke n-2

θ = jenjang koefisien

n = banyaknya pengamatan

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungan. Maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga bisa memperhatikan signifikan t lebih kecil atau sama dengan 0,05 dan juga bisa diukur dengan melihat nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis (H_0) atau hipotesis *alternative* (H_a) tersebut ditolak atau diterima.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak

c. Uji Simultan (uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (sugiyono, 2011: 215). Dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai sig yang dihasilkan $\leq \alpha$ (0,05):

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah data

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05

atau signifikansi F lebih besar dari 0,05. Kriteria untuk menerima dan penolakan suatu hipotesis adalah :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima

• $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak

d. R^2 (Koefisien Determinasi)

Menurut Sugiyono (2011: 257) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol sampai satu, dan jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati satu menunjukkan bahwa semakin baik atau tepat garis regresi yang diperoleh dan begitupun sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nol, maka tidak tepat garis regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan rumus :

$$KD : R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

KR = koefisien korelasi

e. Hipotesis Statistik

Hipotesis pertama yaitu pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : b_1 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_1 > 0$: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua yaitu pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : b_2 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_2 > 0$: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

$H_0 : b_3 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_3 > 0$: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis keempat yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap pengaruh kinerja pegawai

$H_0 : b_4 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_4 > 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kelima pengaruh variabel disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kinerja pegawai

$H_0: b_1 b_2 b_3 b_4 Y \leq 0$: disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

$H_a: b_1 b_2 b_3 b_4 Y > 0$: disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai