

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau instansi dalam pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai dengan rekrutmen yang terdiri dari aktifitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan orientasi pekerjaannya. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Sangatlah dibutuhkan kinerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diperlukan, dengan pegawai yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat.

Instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas pada instansi tersebut. Instansi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan

berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Diperlukan pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Suatu instansi dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi atau perusahaan.

Perusahaan atau instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus

menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara seorang PNS dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai aparatur negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang unggul maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap sumber daya manusia dalam suatu instansi.

Adanya kegiatan sumber daya manusia, maka diharapkan kegiatan tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak terjadi gap (kesenjangan) antara kemampuan standar yang dibutuhkan instansi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada suatu instansi tersebut. Pemerintah pada suatu negara merupakan salah satu unsur atau komponen dalam pembentukan negara yang baik. Terwujudnya pemerintah yang baik terdapat sebuah sinergi antara swasta, rakyat dan pemerintah sebagai fasilitas yang dilaksanakan secara transparan, partisipatif, akuntabel dan demokratis.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadarkan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi

tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam sebuah organisasi agar bisa bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi organisasi maupun bagi masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2010).

Tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya, yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi daripada yang ditetapkan organisasinya.

Pentingnya keberadaan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) yang dapat meningkatkan ekonomi suatu Negara yaitu salah satunya dengan adanya Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) dapat menjadi salah satu badan atau organisasi yang dijadikan tempat untuk berinvestasi maka, Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) harus

meningkatkan pelayanannya, yaitu salah satunya dengan kinerja pegawai yang kompeten yang dapat membawa Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) kearah yang lebih baik. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 kondisi kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Pendukung Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi (2015-2016)

No.	Indikator	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Persentase (%)	Keterangan	Persentase (%)	Keterangan
1.	Kesetiaan	82	Baik	74	Cukup
2.	Prestasi Kerja	80	Baik	72	Cukup
3.	Tanggung Jawab	85	Baik	72	Cukup
4.	Ketaatan	85	Baik	71	Cukup
5.	Kejujuran	85	Baik	77	Baik
6.	Kerjasama	80	Baik	75	Cukup
7.	Ketelitian	82	Baik	73	Cukup
8.	Kreatifitas	90	Amat Baik	85	Baik
Jumlah		669		599	
Rata-Rata		83,63	Baik	74,88	Cukup

Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Fungsional di BPMPT Kota Sukabumi

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi sudah baik pada tahun 2015, tetapi pada tahun 2016 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 8,75% dari tahun 2015. Penurunan itu terlihat pada indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama, dan ketelitian yang cukup signifikan. Sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2016 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi sudah cukup baik jika melihat dari DP3. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan beberapa pegawai di BPMPT Kota Sukabumi terkait dengan kinerja pegawai, yaitu penulis menemukan adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai yang masih dinilai kurang untuk menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya ketelitian dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, prestasi kerja menurun yang akan menghambat kinerja pegawai dimasa depan, karena tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, maksudnya ketika ada beberapa pekerjaan yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Dunia organisasi kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan studi pendahuluan penyebab masalah kinerja pegawai di BPMPT Kota Sukabumi, penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.2 penyebab masalah kinerja pegawai dari hasil kuesioner pendahuluan di BPMPT Kota Sukabumi di halaman berikutnya.

Tabel 1.2
Studi Pendahuluan Penyebab Masalah Kinerja Pegawai di Badan
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Rata- rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kepemimpinan	4	20	18	72	46	138	13	26	0	0	256	3,2
2.	Kompensasi	21	105	50	200	8	24	1	2	0	0	331	4,14
3.	Motivasi Kerja	27	135	30	120	2	6	0	0	0	0	261	4,35
4.	Disiplin Kerja	20	100	44	176	15	45	1	2	0	0	323	4,04
5.	Lingkungan Kerja	3	15	16	64	49	147	12	24	0	0	250	3,125
6.	Pelatihan Kerja	17	85	40	160	20	60	3	6	0	0	311	3,9
7.	Pengembangan Kerja	19	95	45	180	16	48	0	0	0	0	323	4,04
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 20 Jumlah Variabel = 7 Rata-rata Skor = Total Skor / (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : Hasil pra survey kuesioner pendahuluan di BPMPT Kota Sukabumi (2016)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil penelitian awal mengenai faktor penyebab penurunan variabel kinerja pegawai. Sebuah variabel dikatakan bermasalah apabila jawaban responden pada skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), dan 3 (kurang setuju). Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat masalah kinerja pegawai pada variabel kepemimpinan memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu 3,2 karena sebagian besar responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dilihat dari variabel lingkungan kerja juga memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu dengan rata-rata skor 3,125 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 4 dan 5. Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai belum optimal dilihat dari

kuantitas kerja dan kerjasama serta tanggung jawab pegawai, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor sebelum waktunya atau pulang sebelum waktunya.

Organisasi tentunya dipimpin oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin tentunya harus memiliki jiwa kepemimpinan. Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pemimpin atau kepala suatu bagian organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dapat mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang diperoleh, terdapat permasalahan pada kepemimpinan seperti kurangnya perhatian pemimpin terhadap pegawai, faktanya pemimpin tidak pernah mengetahui masalah apa yang sedang dihadapi oleh pegawainya. Melihat kondisi kepemimpinan di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Data Pendukung Kepemimpinan di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi (2015-2016)

No.	Indikator	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Persentase (%)	Keterangan	Persentase (%)	Keterangan
1.	Komunikasi	80	Baik	73	Cukup
2.	Kerjasama	85	Baik	76	Baik
3.	Tanggung jawab	80	Baik	72	Cukup
4.	Motivasi diri	83	Baik	74	Cukup
5.	Kejujuran	80	Baik	72	Cukup
6.	Ketelitian	82	Baik	70	Cukup
7.	Kecerdasan	91	Amat Baik	78	Baik
8.	Disiplin	82	Baik	80	Baik
Jumlah		663		595	
Rata-Rata		82,88	Baik	74,38	Cukup

Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Fungsional di BPMPT Kota Sukabumi

Pada Tabel 1.3 di halaman sebelumnya dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi sudah baik pada tahun 2015, akan tetapi pada tahun 2016 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 8,5% dari tahun 2015. Penurunan itu terlihat pada indikator komunikasi, tanggung jawab, motivasi diri, kejujuran, dan ketelitian yang cukup signifikan. Sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2016 terdapat masalah pada kepemimpinan.

Pemimpin di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi. Di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi pemimpin harus mampu mengarahkan bawahan terutama dalam hal pelayanan kepada pengunjung. Mengarahkan dan mengatur pegawai yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi pegawainya sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan dan kebijakan pemimpin tersebut. Di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi juga seorang pemimpin harus mampu menguntungkan pegawai dan mampu menguntungkan organisasinya.

Seorang pemimpin tentunya harus memiliki jiwa kepemimpinan. Kepimimpinan merupakan kemampuan seseorang yang dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya dalam meningkatkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pemimpin atau kepala

suatu bagian organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dia dapat mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yakni situasi lingkungan kerja fisik, diantaranya sirkulasi udara diruangan kerja yang cukup panas karena sirkulasi udara yang tidak baik udara menjadi kotor, dan cahaya yang kurang terang di tempat kerja, dan fasilitas yang kurang memadai dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu dimana antara atasan dengan pegawai kurang adanya komunikasi yang baik, sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis. Melihat kondisi lingkungan kerja di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi, dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4
Data Pendukung Lingkungan Kerja di Badan Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi (2015-2016)

No.	Indikator	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Persentase (%)	Keterangan	Persentase (%)	Keterangan
1.	Penerangan	77	Baik	71	Cukup
2.	Suhu udara	80	Baik	77	Baik
3.	Keamanan kerja	82	Baik	73	Cukup
4.	Kebersihan	79	Baik	74	Cukup
5.	Kerapihan	90	Amat Baik	72	Cukup
6.	Fasilitas	88	Baik	72	Cukup
7.	Kebisingan suara	82	Baik	71	Cukup
8.	Pewarnaan	81	Baik	80	Baik
Jumlah		659		590	
Rata-Rata		82,38	Baik	73,75	Cukup

Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Fungsional di BPMPT Kota Sukabumi

Pada Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata lingkungan kerja di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi

sudah baik pada tahun 2015, akan tetapi pada tahun 2016 lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 8,63% dari tahun 2015. Penurunan itu terlihat pada indikator penerangan, keamanan kerja, kebersihan, kerapihan, fasilitas, dan kebisingan suara yang cukup signifikan. Terindikasi bahwa pada tahun 2016 terdapat masalah pada lingkungan kerja.

Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah lingkungan kerja dan cara pengorganisasiannya (Triptono 2010:75). Kepemimpinan sebagai faktor pendorong yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai semakin baik apabila kepemimpinannya baik dapat mengkondisikan pegawainya, tidak hanya kepemimpinan saja yang menjadi penentu kinerja baik, adapun lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mana mengakibatkan pula kinerja pegawai baik atau kurang baik.

Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan instansi karena pegawai kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi instansi maupun pegawainya sendiri. Adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang, sesuai dengan masalah yang terjadi di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi yaitu menurunnya kinerja pegawai. Diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU (BPMPT) KOTA SUKABUMI”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai belum optimal dilihat dari kerjasama dan kesetiaan pegawai pada pekerjaannya.
2. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Prestasi kerja pegawai masih ada yang kurang.

4. Masih ada pegawai yang tidak taat terhadap peraturan.
5. Komunikasi antara pemimpin dengan pegawainya masih kurang dalam mengarahkan dan mengatur pekerjaannya.
6. Pemimpin dalam mentaati peraturan yang berlaku kurang maksimal.
7. Pemimpin masih kurang teliti dalam melaksanakan tugasnya.
8. Pemimpin memiliki motivasi diri dalam memunculkan ide-ide baru dan kreativitas pada pegawainya belum efektif.
9. Kebersihan dan kerapihan di tempat kerja masih kurang optimal.
10. Penerangan yang kurang terang di tempat kerja.
11. Fasilitas yang masih kurang mendukung.
12. Kebisingan yang masih terdengar di sekitar tempat kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi kepemimpinan di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.
2. Bagaimana persepsi lingkungan kerja di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.
3. Bagaimana persepsi kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPMPT Kota Sukabumi, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Persepsi Kepemimpinan di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.
2. Persepsi Lingkungan kerja di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.
3. Persepsi Kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang sesuai dan bermanfaat dengan tujuan penelitiannya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap penelitian ini mampu menjadi bagian kecil dari ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penulis mengharapkan penelitian

ini dapat berguna untuk menambah referensi atau sebagai sumber informasi baik bagi pihak-pihak yang tertarik pada topik yang sejenis, serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Organisasi/Instansi

Dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (BPMPT) Kota Sukabumi, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kepemimpinan dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.