

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PADA KANTOR CAMAT SEI BALAI  
KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : MHD ZIKRI SIAGIAN  
NPM : 1705160148  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2023**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Mei 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : MHD ZIKRI SIAGIAN  
N P M : 1705160148  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR CAMAT SET BALAI KABUPATEN BATU BARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

( RAHMAD BAHAGIA., S.E., M.Si )

( IRMA CHRISTIANA., S.E., M.M )

**PEMBIMBING**

( Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN., S.E., M.M )

Ketua

Sekretaris

( H. JANURI, SE., MM., M.Si )

( Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si )





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ZIKRI SIAGIAN  
N.P.M : 1705160148  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PADA KANTOR CAMAT SEI BALAI KABUPATEN  
BATU BARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing

Assoc., Prof., Dr. Hj. SITI MUJIATUN., S.E., M.M

Diketahui / Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB., S.E., M.Si

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANERI., S.E., M.M., M.Si



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa** : Muhammad Zikri Siagian  
**N.P.M** : 1705160148  
**Dosen Pembimbing** : Assoc., Prof., Dr. Hj. Siti Mujiatun., S.E., M.M  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Penelitian** : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Pengolahan data, Sesuaikan dgn Pernyataan yg ada - Betangi Pengolahan datanya.	19/22 /9	
Bab 5	- Kesimpulan, berdasarkan hasil pembahasan dan penel- itian yg ada -	22/22 /9	
Daftar Pustaka	Sesuai dengan panduan yg ada. 5 orang.	7/22 /7	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut.	.	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan., S.E., M.Si

Medan, September 2022

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Assoc., Prof., Dr. Hj. Siti Mujiatun., S.E., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

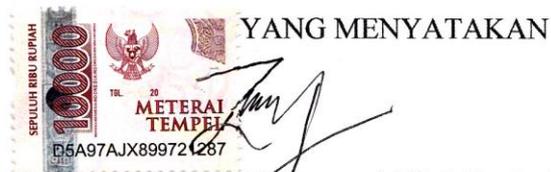
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Zikri Siagian  
NPM : 1705160148  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.



(Muhammad Zikri Siagian)

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR CAMAT SEI BALAI KABUPATEN BATU BARA

MUHAMMAD ZIKRI SIAGIAN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [emhade.zhikrhey@gmail.com](mailto:emhade.zhikrhey@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 52 orang pegawai. Penarikan Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian uji t bahwa variabel  $X_1$  yaitu nilai  $t_{hitung}$  2.141 >  $t_{tabel}$  2.009 dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar  $0.040 < 0.05$  artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai., variabel  $X_2$  yaitu nilai  $t_{hitung}$  2.290 >  $t_{tabel}$  2.009 dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.029 < 0.05$  artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai., dan variabel  $X_3$  yaitu nilai  $t_{hitung}$  2.305 >  $t_{tabel}$  2.009 dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.002 < 0.05$  artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji F bahwa diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (7,914) >  $F_{tabel}$  (2,79) dan tingkat signifikansinya  $(0,000) < 0,05$ , menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serempak adalah signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379 berarti 37,9% faktor-faktor prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja. Sedangkan sisanya 62,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON WORK ACHIEVEMENT AT THE SEI BALAI DISTRICT HEAD OFFICE, BATU BARA REGENCY**

**MUHAMMAD ZIKRI SIAGIAN**

*faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Jalan Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [emhade.zhikrhey@gmail.com](mailto:emhade.zhikrhey@gmail.com)*

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, work environment and work discipline on employee performance. This study uses a quantitative research approach. The population in this study were all employees at the Sei Balai District Head Office, Batu Bara Regency, amounting to 52 employees. Sampling in this study uses a saturated or census technique where all members of the population are used as samples, this is often done when the population is relatively small. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (*t* Test and *F* Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of the *t*-test research show that the  $X_1$  variable is the  $t_{count}$  value of 2.141 >  $t_{table}$  2.009 and the significant value of leadership is 0.040 < 0.05, meaning that leadership has a significant effect on employee performance. it means that the work environment has a significant effect on employee performance, and the variable  $X_3$  is the value of  $t_{count}$  2,305 >  $t_{table}$  2,009 and a significant value of work discipline of 0.002 < 0.05, meaning that work discipline has a significant effect on employee performance. The results of the *F* test showed that the  $F_{count}$  (7.914) >  $F_{table}$  (2.79) and the significance level (0.000) < 0.05, indicating that the influence of leadership, work environment and work discipline simultaneously is significant on employee performance. The coefficient of determination test results obtained Adjusted R Square value of 0.379 means 37.9% of work performance factors can be explained by leadership, work environment, work discipline. While the remaining 62.1% can be explained by other factors not examined by this study*

**Keywords : Leadership, Work Environment, Work Discipline, Work Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Serta tidak lupa sholawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu`alaihi Wa Sallam yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas – tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara”**.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini terutama kepada Teristimewa untuk kedua orang tua Ayah Alm. H. Husni Siagian., S.E., M.Si dan Ibu Hj. Sri Hartati., S.Pd yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang tulus tak terhingga serta telah memberikan dorongan,

semangat, nasihat dan doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis.

Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc., Prof., Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si sebagai Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si sebagai Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc., Prof., Dr. Jufrizen, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Assoc., Prof., Dr. Hj. Siti Mujiatun., S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Seluruh dosen Ekonomi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Wali Wala Azahari Sagala., S.Pd selaku Camat dan Seluruh Pegawai Kantor Camat Sei Balai yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam

pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

10. Kepada seluruh teman-teman khususnya stambuk 2017 Program Studi Manajemen kelas C pagi yang telah memberi semangat kepada penulis untuk menyusun skripsi.

Akhir kata terima kasih atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan shalawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad Shallallahu`alaihi Wa Sallam, berharap Skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. Aamiin Ya Rabbal'alamin.  
*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Medan, Mei 2023  
Penulis

**Mhd. Zikri Siagian**  
NPM. 1705160148

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
1.3.1 Batasan Masalah .....	5
1.3.2 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.4.2 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
2.1 Uraian Teori .....	8
2.1.1 Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja .....	9
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ...	13
2.1.1.4 Indikator Prestasi kerja .....	15

2.1.2 Kepemimpinan .....	17
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	17
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan .....	22
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan ..	23
2.1.2.4 Indikator Indikator Kepemimpinan .....	24
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	25
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	25
2.1.3.2 Lingkungan Kerja Fisik .....	26
2.1.3.3 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	27
2.1.3.4 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja .....	28
2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	28
2.1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja .....	30
2.1.4 Disiplin Kerja .....	32
2.1.4.1 Pengertian Disiplin kerja .....	32
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja .....	33
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ....	35
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja .....	35
2.2 Kerangka Konseptual .....	38
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja .....	38
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja .....	39
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	39
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	40

2.3 Hipotesis .....	41
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	42
3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	42
3.2.1. Variabel Dependen (Y) .....	42
3.2.2. Variabel Independen (X) .....	43
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	43
3.4 Populasi Dan Sampel .....	44
3.4.1 Populasi .....	44
3.4.2 Sampel .....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6 Teknik Analisis Data .....	51
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif .....	51
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	52
3.6.4 Pengujian Hipotesis .....	53
3.6.5 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	56
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Deksripsi Data .....	58
4.1.1 Karakteristik Responden .....	59
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	60
4.2 Analisis Data .....	72
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	72
4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	74

4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	76
4.3 Pembahasan .....	82
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran .....	88
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel .....	43
Tabel 3.2 Skedul Penelitian .....	44
Tabel 3.3 Skala Likert .....	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert .....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....	61
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	64
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	67
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial) .....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan) .....	80
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja .....	39
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	39
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	40
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	55
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	56
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	74
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t $X_1$ .....	77
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t $X_2$ .....	78
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t $X_3$ .....	78
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	80

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dalam menentukan maju tidaknya suatu instansi, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan itu akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya sangat menentukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.

Tuntutan akan prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat mendesak untuk dibenahi. Hal itu mencakup jumlah, jenis maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara profesional dan proporsional. Untuk itu, semangat kerja yang tinggi dan bertanggungjawab, kompetensi yang memadai serta kepemimpinan yang efektif

dalam lingkungan birokrasi pemerintahan merupakan sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Sunyoto, 2014) mengatakan bahwa dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya, namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi pegawai.

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik. Dalam artian ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut. Menurut (Sudaryono, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang terpenting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2014). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka prestasi pegawai juga akan meningkat (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Disiplin kerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik agar dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan aturan-aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal (Sudia et al., 2012). Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018). Disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta

dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan (Yusnandar et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera Desa Durian Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan mengenai prestasi kerja pegawai juga masih ada yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor. Hal ini dapat dilihat bahwa belum sepenuhnya keluhan dan urusan yang diberikan oleh masyarakat dapat teratasi dengan baik dan tepat waktu. Adapun fenomena yang ada pada kantor antara lain Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai terkait dengan jam masuk kantor, tidak beradanya pegawai di ruangan kerja pada jam kerja sedang berlangsung, Adanya kondisi lingkungan kerja pada kantor yang kurang baik dan nyaman untuk mendukung dalam menjalankan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja, Kurangnya sinergitas antara pimpinan dengan pegawai karena alur pola komunikasi dan gaya kepemimpinan, Pimpinan harus lebih memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai dan menciptakan pelayanan kepada masyarakat yang baik.

Dengan demikian peneliti membatasi fenomena masalah yang terjadi, maka judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai terkait dengan jam masuk kantor, tidak beradanya pegawai di ruangan kerja pada jam kerja sedang berlangsung,
2. Adanya kondisi lingkungan kerja pada kantor yang kurang baik dan nyaman untuk mendukung dalam menjalankan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja,
3. Kurangnya sinergitas antara pimpinan dengan pegawai karena alur pola komunikasi dan gaya kepemimpinan,
4. Pimpinan harus lebih memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai dan menciptakan pelayanan kepada masyarakat yang baik.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah dan memfokuskan pembahasan penelitian ini, maka penulis membatasi pada variabel bebas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara?

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai

pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap informasi-informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Bagi instansi

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di dalam instansi.

b. Bagi penulis

Sebagai usaha untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani proses perkuliahan dan menambah wawasan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan perbandingan bagi penulis/peneliti lain dalam melakukan penelitian objek maupun masalah yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Prestasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap pegawai, maka perusahaan akan lebih untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki pegawai dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut (Mangkunegara, 2013) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2014) “prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut (Sunyoto, 2014) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan dari beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja**

Menurut (Abidin & Endri, 2016) suatu perusahaan melakukan penilaian Prestasi Kerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap Prestasi Kerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki Prestasi Kerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian Prestasi Kerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
  - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan,
  - b. Umpan balik Prestasi Kerja,
  - c. Menentukan transfer dan penugasan, dan
  - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
  - a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan,
  - b. pengakuan Prestasi Kerja karyawan,

- c. pemutusan hubungan kerja dan
  - d. mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:
- a. perencanaan SDM,
  - b. menentukan kebutuhan pelatihan,
  - c. evaluasi pencapaian tujuan perusahaan,
  - d. informasi untuk identifikasi tujuan,
  - e. evaluasi terhadap sistem SDM, dan
  - f. penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Okumentasi yang meliputi:
- a. kriteria untuk validasi penelitian,
  - b. dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM,
  - c. membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian Prestasi Kerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.

c. Training atau latihan

6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat Prestasi Kerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki Prestasi Kerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.

18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar Prestasi Kerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menyatakan bahwa penilaian kerja meliputi:

- a. Meningkatkan prerstasi kerja
- b. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- c. Memberi kesempatan kerja yang adil
- d. Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan dalam memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai kemampuannya.
- e. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- f. Melalui penilaian Prestasi Kerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- g. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- h. Keputusan promosi dan demosi
- i. Hasil penilaian Prestasi Kerja dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilanya keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- j. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan.

- k. Prestasi Kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2018) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

#### 1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, motivasi, latihan
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan, kemauan, minat.
- c) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti disiplin kerja

#### 2) Faktor lingkungan

##### a) Kondisi fisik

Suatu yang berada di sekitar pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

##### b) Peralatan

Benda yang di gunakan untuk mengerjakan sesuatu yang fungsinya adalah untuk mempermudah pekerjaan.

##### c) Waktu

Pengaturan waktu kerja diperlukan untuk menjamin: keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, waktu istirahat yang cukup antara pergantian

waktu kerja, dan keseimbangan tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan pekerjaan.

d) Material

Material adalah bahan konsumen yang belum selesai

e) Pendidikan

Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian

f) Supervisi

Sebagai jabatan yang berada di atas karyawan biasa, namun masih lebih rendah daripada jabatan “bos”

g) Desain Organisasi

Bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal

h) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir

i) Keberuntungan

Sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Prestasi Kerja reality (knowledge + skill). Artinya,

Karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Prestasi Kerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan faktor motivasi kerja. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

#### **2.1.1.4 Indikator Prestasi kerja**

Prestasi kerja dari pegawai dapat dilihat dari hasil akhirnya, untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat kerja mereka.

Menurut (Sunyoto, 2014) indikator dari prestasi kerja yaitu:

##### 1) Mutu kerja

Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

## 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

## 3) Ketangguhan

Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

## 4) Sikap

Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Sutrisno, 2018) mengemukakan bahwa enam aspek dalam mengukur indikator prestasi kerja yaitu:

### 1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

### 2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

### 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah- masalah yang timbul.

### 4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

#### 5) Sikap

Tingkat Semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

#### 6) Didisiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi maupun sesama pegawailain serta kerjasama diantara keduanya dapat terjalin. Pimpinan dalam hal ini harus bisa berkomunikasi dalam hal untuk memotivasi semangat kerja karyawan untuk meraih prestasi kerja karyawan.

### **2.1.2 Kepemimpinan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan. Tanggung jawab dari seorang pimpinan adalah untuk mendorong kelompok ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan. Keberhasilan seorang pimpinan bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pimpinan memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap

dan perbuatannya serta dari aturan aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin. (Mujiatun, 2011)

Kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seseorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, informasi dan pengambilan keputusan terhadap para karyawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab (Lina, 2014).

(Zarvedi et al., 2016) ”Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama, untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan ikhlas”.

Kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya, pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan baik agar terus meningkatkan kualitas perusahaan lebih jauh lagi (Kamal, 2017).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya, tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya manusia atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berapa banyak perusahaan yang bangkit,

setelah memiliki manajemen kepemimpinan yang handal, dan berapa banyak perusahaan yang tumbang, karena ditinggalkan oleh seorang pemimpin (Pramono, 2019).

Seorang pemimpin harus memberikan arahan kepada bawahan dan hal penting lainnya agar motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan (Salutondok & Soegoto, 2015).

(Siagian & Khair, 2018) "Pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu dalam mencapai suatu tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan".

Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok.

Definisi kepemimpinan tersebut mencakup tiga elemen yaitu sebagai berikut: (Pidekseso & Harsiwi, 2011)

- 1) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (relational concept).

Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Tersirat dalam definisi ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berrelasi dengan para pengikut mereka.

- 2) Kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu. Seperti telah diobservasi oleh John Gardner 1986-1988, kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, namun sekedar menduduki posisi itu tidak menandai seseorang untuk menjadi pemimpin.
- 3) Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk pengikutnya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan visi. Tidak mungkin diwujudkan pemimpin tanpa adanya interaksi sosial yang baik dengan para pengikutnya. Sehingga, mereka akan bekerja sama layaknya sebuah tim yang solid guna mewujudkan impian bersama. Seorang pemimpin atau manajer adalah bagian dari perusahaan atau organisasi dan tidak bisa dipisahkan dari mereka. (Pramono, 2019)

Karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah:

- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- 4) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.  
(Amirullah, 2015)

Seluruh fungsi Kepemimpinan tersebut diselenggarakan secara luas dan pelaksanaannya atau tugas pokoknya adalah sebagai berikut :

- 1) Pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelaporan.
- 2) Pemimpin harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina para bawahan dengan baik dan harmonis.
- 3) Pemimpin harus berusaha memenuhi kebutuhan para bawahannya.
- 4) Pemimpin harus dapat menciptakan kondisi yang akan membantu bawahannya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.
- 5) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.
- 6) Pemimpin harus membina bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- 7) Pimpinan harus membina hubungan yang harmonis (Mathis & Jackson, 2010)

Ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality).
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan.
- 4) Kebutuhan tugas.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi (Zarvedi et al., 2016)

### **2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan**

Menurut (Lano, 2015) "Tujuan kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi".

Manfaat kepemimpinan terdiri dari :

- 1) Manfaat Instruktif ini menempatkan pemimpin sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya. Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala instruksi yang diperintahkan oleh para pemimpin.
- 2) Manfaat Konsultatif sifatnya dua arah. Bawahan dapat berkonsultasi pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan cukup bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.
- 3) Manfaat Partisipasi pemimpin mampu mengaktifkan partisipasi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek. Para bawahan tidak hanya sekadar menjalankan perintah saja (Priyono & Marnis, 2012).

Ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan.

- 1) Sebagai Pengusaha (Entrepreneurial). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
- 2) Sebagai Penghalau Gangguan (Disturbance Handler). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
- 3) Sebagai Pembagi Sumber Dana (Resource Allocator). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.
- 4) Sebagai Pelaku Negosiasi (Negotiator). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar (Siagian & Khair, 2018)

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya adalah :

- 1) Faktor Kemampuan Personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.
- 2) Faktor Jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan

yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

- 3) Faktor Situasi dan Kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak (Pramono, 2019)

Beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah :

- 1) Decisiveness, kepastian atau kemampuan membuat keputusan mampu serti ahli memecahkan persoalan-persoalan.
- 2) Self assurance, keyakinan dan kepastian dalam menangani masalah.
- 3) Initiative, kemampuan bertindak secara mandiri, mengembangkan kemampuan, tindakan dan terobosan baru (Bismala et al., 2016)

#### **2.1.2.4 Indikator Indikator Kepemimpinan**

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
- 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayai padanya (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, ide inovatif.
- 2) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional (Muis et al., 2018)

Terdapat beberapa hal indikator-indikator kepemimpinan didalam sebuah perusahaan sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan yang luas, daya ingat yang kuat.
- 2) Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, ketegasan.
- 3) Kemampuan dalam menentukan keputusan (Bismala et al., 2016)

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018)

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Rahmawanti et al., 2014)

Lingkungan kerja situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Damayanto, 2019)

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018)

### **2.1.3.2 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

- 1) Pencahayaan
- 2) Kebersihan
- 3) Sirkulasi Udara
- 4) Keamanan
- 5) Warna (Bismala et al., 2016)

### **2.1.3.3 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

- 1) Hubungan Atasan dengan Bawahan Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.
- 2) Hubungan antar Karyawan Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan

demikian untuk menciptakan kelancaran kerja. Bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya (Rahmawanti et al., 2014)

#### **2.1.3.4 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

- 1) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 2) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 3) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 4) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 5) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/ kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan (Sutrisno, 2018)

#### **2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor

merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

## 2) Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

## 3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada di dalam pekerjaan kantor.

## 4) Pertukaran udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis.

### 5) Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

### 6) Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran (Arianty et al., 2016)

#### **2.1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Terdapat beberapa indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan dan suhu.
- 2) Suara ising dan penggunaan warna.
- 3) Ruang gerak dan hubungan (Siagian & Khair, 2018)

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang baik, yaitu :

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Penggunaan warna.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan.
- 6) Keamanan kerja.
- 7) Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2016)

Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/ perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara keadaan

Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan pemilihan warna

Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan.

Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

#### 6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (J. S. Hasibuan, 2015)

### **2.1.4 Disiplin Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin kerja**

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Prayogi et al., 2019)

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu, baik, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin kerja tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang (Umar, 2011)

(Jufrizen, 2018) "Kurang disiplin didalam manajemen disuatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu, sendiri, dari sisi karyawan yang banyak melanggar disiplin".

(Khair, 2017) "Kedisiplinan dilakukan manajemen organisasi untuk menumbuhkan keinginan dan kesadaran sumber daya manusia untuk mentaati peraturan-peraturan,norma-norma sosial, kebijakan dan nilai positif yang ada agar dapat dengan mudah merealisasikan program kerja yang berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi".

(Sunyoto, 2014) disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu,disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hatian-hatian, senda gurau atau pencurian (Damayanto, 2019)

Terdapat beberapa tujuan disiplin kerja didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya (Bangun, 2012)

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal

mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (J. S. Hasibuan, 2015)

### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja

(Tanjung, 2017)

(M. S. P. Hasibuan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waktu
- 6) Ketegasan dan hubungan.

### **2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

(Agustini, 2011) menjelaskan terdapat beberaa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran

- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab (Hideyo, 2019)

Terdapat 5 indikator disiplin kerja didalam sebuah perusahaan ialah sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu datang ketempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas (Sunyoto, 2014)

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, di antaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Pengawasan melekat
- 4) Sanksi hukuman
- 5) Ketegasan
- 6) Hubungan kemanusiaan (Suwondo & Sutanto, 2015)

Terdapat 7 hal indikator-indikator kedisiplinan antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- 4) Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman Berat/ringannya hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan

diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

- 7) Hubungan kemanusiaan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik (Arda, 2017)

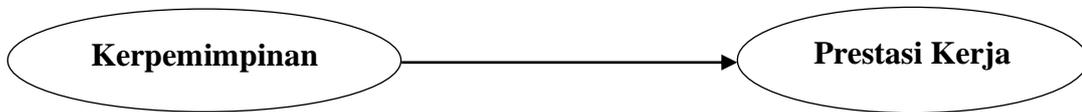
## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja**

Setiap karyawan memerlukan pemimpin agar dapat mencapai tujuan karyawan tersebut. Pemimpin merupakan elit anggota karyawan yang mempunyai kelebihan atau keunggulan kejiwaan dan fisik serta status sosial jika dibandingkan dengan mayoritas anggota karyawan lainnya (Gultom & Arif, 2017)

Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan. (Sudaryono, 2017). Kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap prestasi kerja apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka prestasi kerja akan meningkat. (Arianty, 2015). Kepemimpinan adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal (Taufik & Pratami, 2018)

“Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat”.  
(Liah et al., 2014)

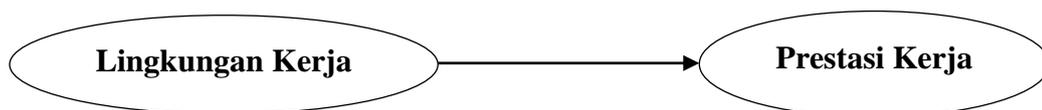


**Gambar 2.1 Paradima Penelitian**  
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

### 2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja

Menurut (Sunyoto, 2014) “Mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan usaha prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan (Siswadi, 2015), (Farisi & Fani, 2019), (Yusnandar, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Andriany, 2019), (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.



**Gambar 2.2 Paradima Penelitian**  
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

### 2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2014) “Mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin ditinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanapa disiplin karyawan yang baik, Sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yan optimal”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2017) dan (Arif et al., 2020) menyimpulkan “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai“



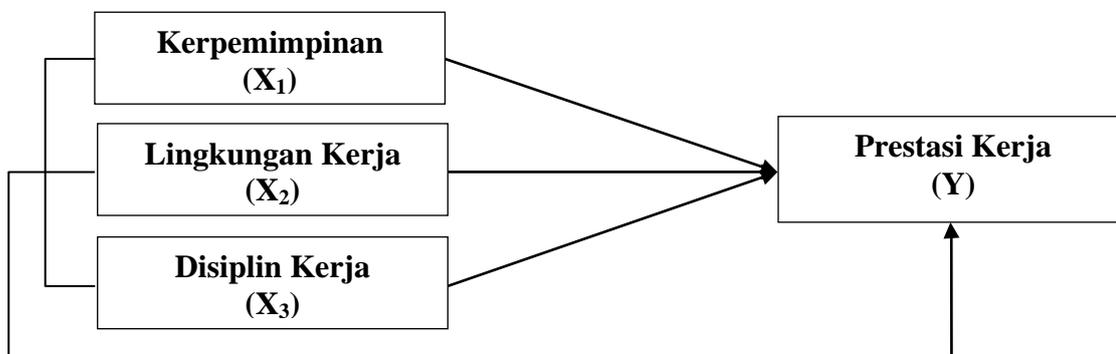
**Gambar 2.3 Paradima Penelitian**  
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

### 2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tujuannya adalah untuk menilai atau mengukur hubungan atau pengaruh anantara variabel dalam suatu penelitian.

Pimpinan adalah seseorang yang menggerakkan sebuah kualitas dari sebuah instansi, pimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan peraturan dalam bekerja, pimpinan dapat memberikan contoh kedisiplinan didalam bekerja dan memberikan lingkungan yang nyaman kepada bawahan baik lingkungan fisik maupun non fisik agar dapat meningkatkan prestasi pegawai dalam bekerja, agar tercapainya tujuan

perusahaan dan visi misi berjalan dengan baik. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan (*Conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara
- H<sub>2</sub> : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara
- H<sub>3</sub> : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara
- H<sub>4</sub> : kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sugiyono, 2018)

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2018)

#### **3.2 Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah sebuah petunjuk tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan tujuan untuk memudahkan dalam penelitian dan menghindari perbedaan persepsi didalam penelitian.

##### **3.2.1 Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen sering disebut variabel terikat, variabel dependen variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah prestasi kerja (Y).

### 3.2.2 Variabel Independen (X)

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan yang timbul variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah: Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	a) Mutu kerja b) Kullitas kerja c) Ketangguhan d) Sikap	Skala <i>Likert</i>
Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kepemimpinan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesutau agar dicapai hal yang di inginkan	a) Saling mempercayai. b) Penghargaan terhadap ide bawahan. c) Memperhitungkan perasaan para bawahan. d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan.	Skala <i>Likert</i>
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Lingkungan kerja keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	a) Penerangan dan suhu. b) Suara bising dan penggunaan warna. c) Ruang gerak dan hubungan	Skala <i>Likert</i>
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut	a) Tingkat kehadiran b) Ketaatan pada atasan c) Kesadaran bekerja d) Tanggung jawab	Skala <i>Likert</i>

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sei Balai yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera Desa Durian Kabupaten Batu Bara.

Waktu penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Mei 2022.

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Aktivitas Penelitian	Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Juni 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan (prariset)			■																	
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■													
3	Pembimbingan Proposal							■	■												
4	Seminar Proposal								■	■											
5	Penyempurnaan Proposal									■	■										
6	Pengumpulan Data									■	■	■									
7	Pengolahan dan analisis data										■	■	■								
8	Penyusunan skripsi (laporan penelitian)													■	■	■					
9	Pembimbingan Skripsi															■	■				
10	Sidang meja hijau																	■			
11	Penyempurnaan skripsi dan penulisan jurnal																			■	■

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi diartikan sebagai 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 seluruh pegawai di Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 52 orang pegawai.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 52 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan. Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden dan melakukan wawancara.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Data sekunder penelitian ini diperoleh melalui laporan-laporan tertulis perusahaan dan bahan-bahan atau tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

Adapun teknik pengumpulan data yaitu :

1. Wawancara (*interview*), merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2018)
3. Studi Pustaka yaitu mengumpulkan data-data dan informasi yang diperoleh dari buku-buku dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penyebaran Angket (*questionnaire*), merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2017).

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Tingkat skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima (5) opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science*

(SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015). Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan sebagai berikut:

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$  : Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$  : Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

X : Variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan, disiplin)

Y : Variabel terikat (prestasi kerja)

Hipotesisnya adalah :

- 1)  $H_0: p = \{ \text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor} \{ \text{tidak valid} \}$

- 2)  $H_1: \rho \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid) kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
- a. Tolak  $H_0$  jika korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed  $\leq \alpha$  0,05).
  - b. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $\leq \alpha$  0,05).

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak validitas.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya. Berikut ini adalah hasil validitas sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Correlations**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Variabel Kepemimpinan $X_1$	X1.1	0.367 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.397 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.498 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.499 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.447 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.635 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.678 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.462 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.484 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.709 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
Variabel Lingkungan Kerja $X_2$	X2.1	0.461 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.517 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.427 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.529 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.494 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.650 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.761 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.667 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.374 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.316 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
Variabel Disiplin Kerja $X_3$	X3.1	0.342 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.631 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.690 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.320 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.742 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.608 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.430 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.8	0.339 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.9	0.529 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	X3.10	0.751 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
Variabel Prestasi Kerja Y	Y1	0.647 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.386 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.471 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.504 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.633 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.684 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.513 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.537 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.580 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.533 > 0.278	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan nilai r hitung (*Correlation*) lebih besar dari r tabel yaitu 0.278, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian

menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. (Juliandi et al., 2015)

Menurut (Juliandi et al., 2015) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma^2$  : Varians total

Kriteria pengujiannya :

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha > 0,6 maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha < 0,6 maka reliabilitas kurang baik.

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) > 0.6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Juliandi & Irfan, 2013). Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.888 > 0.60	10	Reliable
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.890 > 0.60	10	Reliable
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0.894 > 0.60	10	Reliable
Prestasi Kerja (Y)	0.887 > 0.60	10	Reliable

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien (*CronchAlpha*) untuk variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 0,888 > 0,60. Variabel variabel

lingkungan kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,890 > 0,60$ . Variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar  $0,894 > 0,60$ . dan variabel prestasi kerja ( $Y$ ) yaitu sebesar  $0,887 > 0,60$ . Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel adalah *reliable* (layak).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada manusia sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

#### 3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *for windows*. Bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Prestasi Kerja

$a$  = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

$e$  = Standar error

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedestisitas, dan uji multikolonieritas.

- a) Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independent (Ghozali, 2016). Suatu model regresi yang baik tidak ditemukannya hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). (Ghozali, 2016) “Multikolinearitas pada suatu

model dapat dilihat jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas”.

- c) Uji Heterokedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Cara memprediksi ada tidaknya mengalami heteroskedastisitas dapat dilihat pada analisis grafik, jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, dari pola gambar grafik scatter plot.

#### **3.6.4 Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukannya uji asumsi klasik, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Untuk menjawab hipotesis pertama dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel terikat. Untuk regresi yang variabel independen yang terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja.

a) Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Signifikan Parsial (Uji-t) disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja. Dengan rumus:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

T = Nilai t

N = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya :

- 1)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- 2)  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

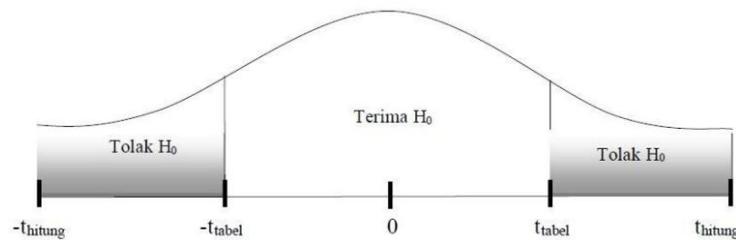
Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

atau,

- 1) Jika nilai t hitung  $>$  dari t tabel, uji hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
- 2) Jika nilai t hitung  $<$  dari t tabel, uji hipotesis menerima  $H_0$  dan

menolak  $H_0$ .



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

b) Uji Signifikan Parsial (Uji-f)

Uji Signifikan Simultan (Uji-f) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Dimana :

- $F_h$  = Tingkat signifikan
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- $k$  = Jumlah variabel independen
- $n$  = Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya :

- 1)  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- 2)  $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

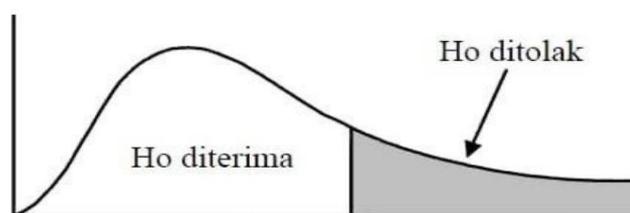
1) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

2) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

atau,

1) Jika nilai  $F$  hitung  $>$  dari  $F$  tabel, uji hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

2) Jika nilai  $F$  hitung  $<$  dari  $F$  tabel, uji hipotesis menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 3.6.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Prestasi Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi table independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Dimana : D = Koefisien determinasi  
R<sup>2</sup> = Nilai Korelasi berganda  
100% = Persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 52 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden, adapun angket pertanyaan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), 10 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dan 10 pertanyaan untuk variabel prestasi kerja ( $Y$ ) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LRS) dengan bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) obsis sebagaimana terlihat pada table berikut:

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot / Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	37	71,1	71,1	71,1
Perempuan	15	28,9	28,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 37 orang (71,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (28,9).

##### 4.1.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 – 30	10	19,2	19,2	19,2
31 – 40	14	27,0	27,0	46,2
41 – 50	15	28,8	28,8	75,0
> 51	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden lebih dominan berusia 41 sampai dengan 50 tahun yang berjumlah 15 orang (28,8%), responden yang berusia 21 sampai dengan 30 tahun berjumlah 10 orang (19,2%), responden yang berusia 31 sampai dengan 40 tahun berjumlah 14 orang (27,0%) dan responden yang berusia lebih dari 51 tahun berjumlah 13 orang (25,0%).

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	3	5,8	5,8	5,8
S1	30	57,7	57,7	63,5
D3	9	17,3	17,3	80,8
SLTA	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden lebih dominan memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 30 orang (57,7%), responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang (5,8%), responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D3 berjumlah 9 orang (17,3%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA berjumlah 10 orang (19,2%).

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

##### 4.1.2.1 Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran kuesioner/angket yang dilakukan, maka jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) yang dirangkum sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan**

Butir	Frekuensi										Total	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	8	14,29	30	57,14	10	20	3	5,71	1	2,86	52	100
2	17	31,43	32	60	1	2,86	1	2,86	1	2,86	52	100
3	5	8,57	33	62,86	10	20	4	8,57	0	0	52	100
4	30	57,14	20	37,14	1	2,86	1	2,86	0	0	52	100
5	27	51,43	25	48,57	0	0	0	0	0	0	52	100
6	22	42,86	30	57,14	0	0	0	0	0	0	52	100
7	14	25,71	37	71,43	1	2,86	0	0	0	0	52	100
8	22	42,86	30	57,14	0	0	0	0	0	0	52	100
9	27	51,43	25	48,57	0	0	0	0	0	0	52	100
10	17	31,43	32	60	1	2,86	1	2,86	1	2,86	52	100

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan butir 1 (Ketika memberikan tugas, atasan saya sering memberitahu anak buah untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu) 8 orang (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 30 orang (57,14%) responden menjawab setuju, 10 orang (20%) responden menjawab kurang setuju, 3 orang (5,71%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan butir 2 (Pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan) 17 orang (31,43%) responden menjawab sangat setuju, 32 orang (60%) responden menjawab setuju, 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju, 1 orang (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan butir 3 (Pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan instansi) 5 orang (8,57%) responden menjawab sangat setuju, 33 orang (62,86%) responden menjawab setuju, 10 orang (20%) responden menjawab kurang setuju, dan 4

orang (8,57%) responden menjawab tidak setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

4. Pada pernyataan butir 4 (Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai) 30 orang (57,14%) responden menjawab sangat setuju, 20 orang (37,14%) responden menjawab setuju, 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab tidak setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan butir 5 (Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja) 27 orang (51,43%) responden menjawab sangat setuju, dan 25 orang (48,57%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan butir 6 (Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan) 22 orang (42,86%) responden menjawab sangat setuju, dan 30 orang (57,14%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan butir 7 (Pimpinan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawai yang bekerja) 14 orang (25,71%) responden menjawab sangat setuju, 37 orang (71,43%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

8. Pada pernyataan butir 8 (Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap pegawai) 22 orang (42,86%) responden menjawab sangat setuju, dan 30 orang (57,14%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan butir 9 (Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh pegawai) 27 orang (51,43%) responden menjawab sangat setuju, dan 25 orang (48,57%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan butir 10 (Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus) 17 orang (31,43%) responden menjawab sangat setuju, 32 orang (60%) responden menjawab setuju, 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju, 1 orang (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju.

#### **4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan penyebaran kuesioner/angket yang dilakukan, maka jawaban kuesioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang dirangkum sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Butir	Frekuensi										Total	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	28,57	34	65,71	3	5,72	0	0	0	0	52	100
2	15	28,57	34	65,71	2	2,86	1	2,86	0	0	52	100
3	3	5,71	31	60	18	34,29	0	0	0	0	52	100
4	9	17,14	42	80	1	2,86	0	0	0	0	52	100
5	9	17,14	43	82,86	0	0	0	0	0	0	52	100
6	8	14,29	43	82,86	1	2,86	0	0	0	0	52	100
7	9	17,14	43	82,86	0	0	0	0	0	0	52	100
8	9	17,14	42	80	1	2,86	0	0	0	0	52	100
9	15	28,57	34	65,71	3	5,72	0	0	0	0	52	100
10	8	14,29	43	82,86	1	2,86	0	0	0	0	52	100

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan butir 1 (Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya) 15 orang (28,57%) responden menjawab sangat setuju, 34 orang (65,71%) responden menjawab setuju, dan 3 orang (5,71%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan butir 2 (Suhu didalam ruangan kerja saja dapat meningkatkan prestasi kerja saya) 15 orang (28,57%) responden menjawab sangat setuju, 34 orang (65,71%) responden menjawab setuju, 2 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab tidak setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan butir 3 (Kelembapan uhu udara pada tempat saya bekerja sejuk karena dikelilingi oleh pepohonan) 3 orang (5,71%) responden menjawab sangat setuju, 31 orang (60%) responden menjawab setuju, dan 18 orang (34,29%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Pada pernyataan butir 4 (Ruangan kerja pada kantor saya kondusif dan sangat jauh dari kebisingan) 9 orang (17,14%) responden menjawab sangat setuju, 42 orang (80%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan butir 5 (Lingkungan kerja yang jauh dari suara bising membuat saya nyaman dan semakin giat dalam bekerja) 9 orang (17,14%) responden menjawab sangat setuju dan 43 orang (82,86%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan butir 6 (Sarana dan prasarana kerja yang ada memadukan warna yang bagus sehingga membuat saya nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas) 8 orang (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 43 orang (82,86%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan butir 7 (Pimpinan memberikan kebebasan pada pegawai untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pimpinan dan pegawai) 9 orang (17,14%) responden menjawab sangat setuju dan 43 orang (82,86%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan butir 8 (Pimpinan akan membantu saya apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja) 9 orang (17,14%) responden menjawab sangat setuju, 42 orang (80%) responden menjawab setuju, dan 1 orang

(2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

9. Pada pernyataan butir 9 (Sesama pegawai mampu bekerjasama dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan) 15 orang (28,57%) responden menjawab sangat setuju, 34 orang (65,71%) responden menjawab setuju, dan 3 orang (5,71%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

10. Pada pernyataan butir 10 (Hubungan antara pimpinan dengan pegawainya dapat terjalin harmonis baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan) 8 orang (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 43 orang (82,86%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **4.1.2.3 Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Berdasarkan penyebaran kuesioner/angket yang dilakukan, maka jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) yang dirangkum sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

Butir	Frekuensi										Total	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14,29	40	77,14	5	8,57	0	0	0	0	52	100
2	7	14,29	42	80	0	0	3	5,71	0	0	52	100
3	16	31,43	30	57,14	5	8,57	1	2,86	0	0	52	100
4	27	51,43	25	48,57	0	0	0	0	0	0	52	100
5	22	42,86	30	57,14	0	0	0	0	0	0	52	100
6	14	25,71	37	71,43	1	2,86	0	0	0	0	52	100
7	7	14,29	40	77,14	5	8,57	0	0	0	0	52	100
8	9	17,14	42	80	1	2,86	0	0	0	0	52	100
9	9	17,14	43	82,86	0	0	0	0	0	0	52	100
10	8	14,29	43	82,86	1	2,86	0	0	0	0	52	100

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan butir 1 (Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya) 7 orang (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 40 orang (77,14%) responden menjawab setuju, dan 5 orang (8,57%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan butir 2 (Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor) 7 orang (14,29%) responden menjawab sangat setuju dan 42 orang (80%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan butir 3 (Saya menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan) 16 orang (31,43%) responden menjawab sangat setuju, 30 orang (57,14%) responden menjawab setuju, 5 orang (8,57%) responden menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab tidak setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

4. Pada pernyataan butir 4 (Saya bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan keinginan pimpinan/ atasan) 27 orang (51,43%) responden menjawab sangat setuju, dan 25 orang (48,57%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan butir 5 (Saya menjalankan perintah pimpinan/atasan dengan baik) 22 orang (42,86%) responden menjawab sangat setuju, dan 30 orang (57,14%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan butir 6 (Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan) 14 orang (25,71%) responden menjawab sangat setuju, 37 orang (71,43%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan butir 7 (Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya dalam bekerja) 7 orang (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 40 orang (77,14%) responden menjawab setuju, dan 5 orang (8,57%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan butir 8 (Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan) 9 orang (17,14%) responden menjawab sangat setuju, 42 orang (80%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

9. Pada pernyataan butir 9 (Saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja) 9 orang (17,14%) responden menjawab sangat setuju dan 43 orang (82,86%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan butir 10 (Tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan) 8 orang (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 43 orang (82,86%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.1.2.4 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner/angket yang dilakukan, maka jawaban kuesioner dari penelitian variabel Prestasi Kerja (Y) yang dirangkum sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja**

Butir	Frekuensi										Total	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	37,14	33	62,86	0	0	0	0	0	0	52	100
2	18	34,29	33	62,86	1	2,86	0	0	0	0	52	100
3	16	31,43	36	68,57	0	0	0	0	0	0	52	100
4	15	28,57	30	57,14	7	14,29	0	0	0	0	52	100
5	21	40	31	60	0	0	0	0	0	0	52	100
6	16	31,43	36	68,57	0	0	0	0	0	0	52	100
7	12	22,86	39	74,29	1	2,86	0	0	0	0	52	100
8	12	22,86	39	74,29	1	2,86	0	0	0	0	52	100
9	21	40	28	54,29	3	5,71	0	0	0	0	52	100
10	21	40	31	60	0	0	0	0	0	0	52	100

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa:

1. Pada pernyataan butir 1 (Saya mampu memotivasi bawahan untuk mencapai hasil yang maksimal) 19 orang (37,14%) responden menjawab sangat setuju,

dan 33 orang (62,86%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Pada pernyataan butir 2 (Hasil penilaian kerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja) 18 orang (34,29%) responden menjawab sangat setuju, 33 orang (62,86%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan butir 3 (Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya) 16 orang (31,43%) responden menjawab sangat setuju, dan 36 orang (68,57%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan butir 4 (Saya bersungguh – sungguh dalam Bekerja) 15 orang (28,57%) responden menjawab sangat setuju, 30 orang (57,14%) responden menjawab setuju, dan 7 orang (14,29%) responden menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan butir 5 (Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki) 21 orang (40%) responden menjawab sangat setuju, dan 31 orang (60%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan butir 6 (Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya sekalipun banyak masalah) 16 orang (31,43%) responden menjawab sangat setuju, dan

36 orang (68,57%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

7. Pada pernyataan butir 7 (Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan) 12 orang (22,86%) responden menjawab sangat setuju, 39 orang (74,29%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan butir 8 (Saya berusaha bekerja demi tercapai tujuan instansi) 12 orang (22,86%) responden menjawab sangat setuju, 39 orang (74,29%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,86%) menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan butir 9 (Saya berkomitmen untuk maju dalam bekerja) 21 orang (40%) responden menjawab sangat setuju, 28 orang (54,29%) responden menjawab setuju, dan 3 orang (5,71%) menjawab kurang setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan butir 10 (Saya menyelesaikan tanggung jawab dengan kemampuan terbaik) 21 orang (40%) responden menjawab sangat setuju, dan 31 orang (60%) responden menjawab setuju. Pada butir ini tidak ada yang memilih jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

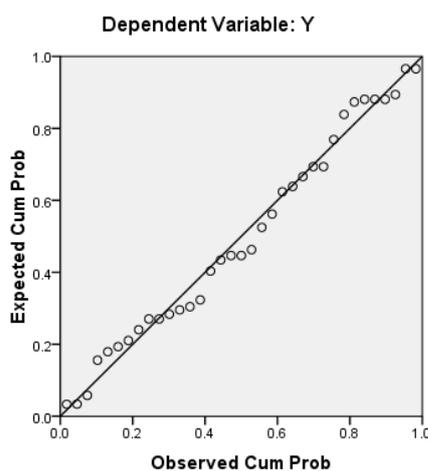
## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik P-P Plot dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat titik-titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat

nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- a.  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b.  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.780	5.760		2.392	.023		
Kepemimpinan	.443	.207	.381	2.141	.040	.576	1.737
Lingkungan kerja	.731	.319	.442	2.290	.029	.576	1.737
Disiplin kerja	.496	.381	.211	2.305	.002	.576	1.737

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

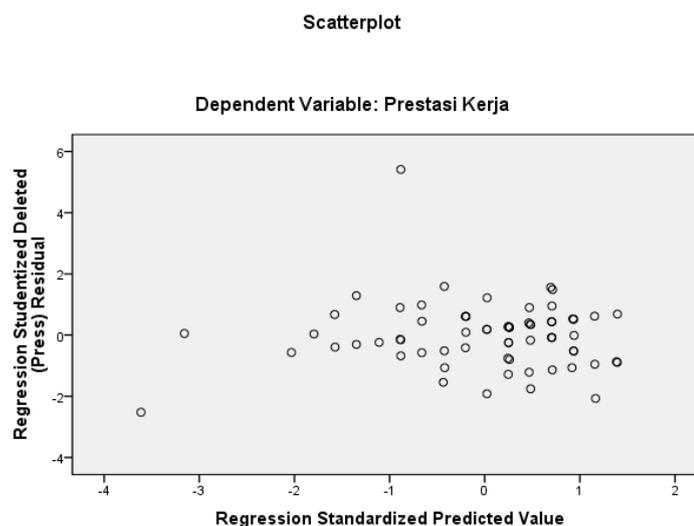
Tabel 4.9 memperlihatkan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 5$  pada semua variabel independen, yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) nilai *Tolerance* sebesar  $0,576 > 0,1$  dan *VIF* sebesar  $1,737 < 5$ , lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai *Tolerance* sebesar  $0,576 > 0,1$  dan *VIF* sebesar  $1,737 < 5$ , dan disiplin kerja ( $X_3$ ) nilai *Tolerance* sebesar  $0,576 > 0,1$  dan *VIF* sebesar  $1,737 < 5$ , dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas. Hal ini berarti pada variabel independen, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terdapat hubungan linear sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variabel sehingga model regresi layak digunakan.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas**  
Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

#### **4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki variabel independen, yaitu

kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dan variabel dependen yaitu prestasi kerja.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.780	5.760		2.392	.023
	Kepemimpinan	.443	.207	.381	2.141	.040
	Lingkungan kerja	.731	.319	.442	2.290	.029
	Disiplin kerja	.496	.381	.211	2.305	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 13,780
2. Kepemimpinan = 0,443
3. Lingkungan kerja = 0,731
4. Disiplin kerja = 0,496

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,780 + 0,443X_1 + 0,731X_2 + 0,496X_3 + e$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 13,780 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari prestasi kerja adalah sebesar 13,780.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,443 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan meningkat, maka prestasi kerja

meningkat sebesar 0,443 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,731 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,731 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,496 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,496 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.780	5.760		2.392	.023
	Kepemimpinan	.443	.207	.381	2.141	.040
	Lingkungan kerja	.731	.319	.442	2.290	.029
	Disiplin kerja	.496	.381	.211	2.305	.002

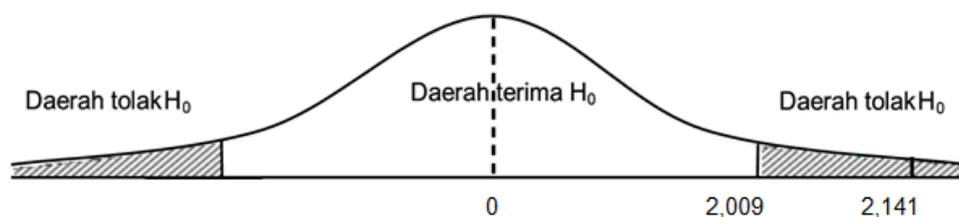
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $df = n - k$  (52-3) adalah 2.009  $t_{hitung} = 2.141$  dan  $t_{tabel} = 2.009$



**Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-2.009 \leq t_{hitung} \leq 2.009$  pada  $\alpha = 5\%$

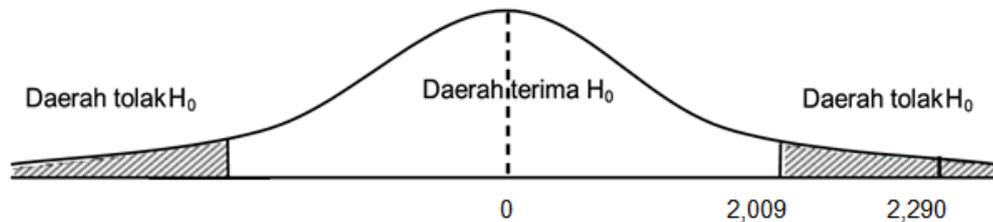
$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.009$  atau  $-t_{hitung} < -2.009$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah 2.141 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.009 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar  $0.040 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$

dengan nilai t untuk  $df = n - k$  (52-3) adalah 2.009  $t_{hitung} = 2.290$  dan  $t_{tabel} = 2.009$



**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t**

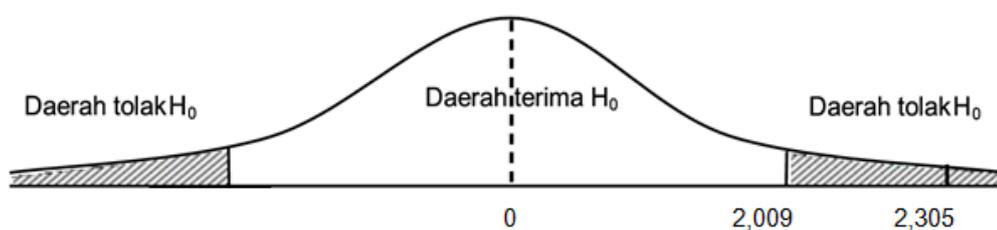
$H_0$  diterima jika :  $-2.009 \leq t_{hitung} \leq 2.009$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.009$  atau  $-t_{hitung} < -2.009$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.290 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.009 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.029 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $df = n - k$  (52-3) adalah 2.009  $t_{hitung} = 2.305$  dan  $t_{tabel} = 2.009$



**Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-2.009 \leq t_{hitung} \leq 2.009$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.009$  atau  $-t_{hitung} < -2.009$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 2.305 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.009 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.002 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

#### 4.2.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan semua variabel bebas (X) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : \beta = 0$ , artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

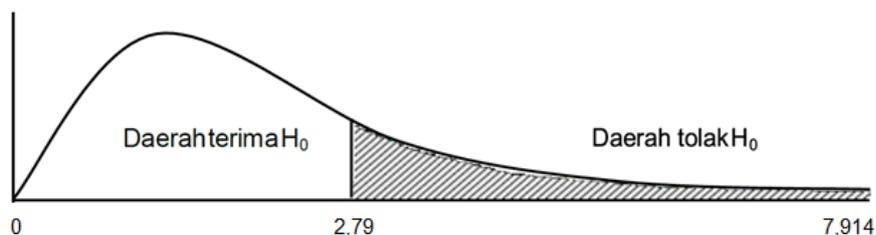
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.943	3	65.981	7.914	.000 <sup>a</sup>
	Residual	258.457	48	8.337		
	Total	456.400	51			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah 7,914 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$   $df = n-k-1$  ( $52-3-1=48$ ) pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,79. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung}$  ( $7,914$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $2,79$ ) dan tingkat signifikansinya ( $0,000$ )  $<$   $0,05$ , menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja) pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.



**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

#### 4.2.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi ( $R^2$ ) atau *R-Square* digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel

kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.379	2.88744

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, (Data Diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1.  $R = 0,659$  berarti hubungan antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja sebesar 65,9%. Artinya hubungan antar variabel erat.
2. *R Square* sebesar 0,434 yang berarti 43,4% faktor-faktor prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja. Sedangkan sisanya 56,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Adjusted R Square* sebesar 0,379 berarti 37,9% faktor-faktor prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja. Sedangkan sisanya 62,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
4. *Standard Error of Estimated* (standar deviasi) sebesar 2,88744 yang berarti model dinilai baik karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

### 4.3 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja ( $Y$ ). Berikut ini hasil analisis dan pengujian penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### 4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), diperoleh dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah 2.141 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.009 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar  $0.040 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan. Tanggung jawab dari seorang pimpinan adalah untuk mendorong kelompok ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan. Keberhasilan seorang pimpinan bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pimpinan memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap

dan perbuatannya serta dari aturan aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin. (Mujiatun, 2011)

Sebagai seorang pimpinan harus dapat menjadi teladan dan adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang ada di kantor tersebut, guna menciptakan tercapainya tujuan kantor berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Christiawan & Rahmayani, 2020), (Siregar, 2019) dan (Liah et al., 2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.290 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.009 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.029 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang optimal dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai.

Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan

kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitupula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Demikian juga pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara adanya lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, diharapkan dapat menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri sehingga akan menimbulkan keharmonisan dan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Christiawan & Rahmayani, 2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### 4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 2.305 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.009 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.002 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

Disiplin Kerja merupakan hal yang penting dalam meningkat suatu prestasi kerja, dikarenakan seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan dari tempat dia bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Setiap kantor / instansi harus menegakkan disiplin kerja baik itu dari tingkat kehadiran, waktu kehadiran dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, disiplin kerja juga tidak untuk pegawai saja tapi seluruh yang ada didalam kantor tersebut termasuk pimpinan guna menciptakan tercapainya tujuan kantor / instansi yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Arif et al., 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2017) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).**

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), diperoleh dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) bahwa nilai  $F_{hitung}$  (7,914) >  $F_{tabel}$  (2,79) dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja) pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,434 yang berarti 43,4%, berhubung memakai 3 variabel jadi memakai nilai yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,379 berarti 37,9% faktor-faktor prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja. Sedangkan sisanya 62,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} 2.141 > t_{tabel} 2.009$  dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar  $0.040 < 0.05$  artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.
2. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} 2.290 > t_{tabel} 2.009$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.029 < 0.05$  artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.
3. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} 2.305 > t_{tabel} 2.009$  dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.002 < 0.05$  artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.
4. Hasil uji F bahwa diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} (7,914) > F_{tabel} (2,79)$  dan tingkat signifikansinya  $(0,000) < 0,05$ , menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja)

secara serempak adalah signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja) pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada pimpinan agar dapat memberikan pelatihan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara
2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tanpa mengikut sertakan faktor lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Endri, E. (2016). Kinerja efisiensi teknis bank pembangunan daerah: Pendekatan Data Envelopment Analysis (DEA). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 21–29.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80–91.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Aqli.
- Christiawan, D. G., & Rahmayani, R. (2020). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pura Smart Teknologi. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 149. <https://doi.org/10.31315/be.v18i2.5634>
- Damayanto, F. C. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Utama Surakarta). *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education*, 69–81.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hideyo, A. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Madenatera.
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81.
- Liah, P., Amin, J., & Hartutiningsih. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

- Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrative Reform*, 2(3), 2078–2088.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 11(1), 77–86.
- Pidekseso, Y., & Harsiwi. (2011). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan karakteristik Personal Pemimpin. *Jurnal Kinerja*, 5(1), 70–81.
- Pramono, S. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MSV Pictures Yogyakarta (Studi Pada Film Battle Of Surabaya)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Priyono, P., & Marnis, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); Cetakan Pe). Zifatama Publisher.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). ( *Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara* ). 8(2), 1–9.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (D. Sumayah (ed.); Edisi Revi). Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas

- Negeri. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 151–163.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 1–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v16i2.959>
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus* (B. Seda (ed.); Cetakan Pe). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sudia, Y., Komara, A. T., & Soleha, L. K. (2012). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 41278.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Edisi pert). Prenadamedia Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145–154.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Taufik, M., & Pratami, L. (2018). *Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. 1(2013), 124–129.
- Umar, N. (2011). *Perilaku Organisasi*. Citra Media.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment and Job Satisfaction On The Performance Of Employees at The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya. *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives)*, 2(2), 201–217.

Lampiran

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Responden Penelitian  
**Kantor Camat Sei Balai Kab. Batu Bara**  
Di  
Tempat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT tuhan yang maha esa atas segala nikmat serta karunia Nya yang telah diberikan kepada kita semua, dengan ini perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk dapat berpartisipasi mengisi dan menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner dibawah ini sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian tugas akhir saya.

Bersama ini saya Muhammad Zikri Siagian (NPM. 1705160148) mahasiswa Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sedang melakukan penelitian (tugas akhir/ skripsi) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara”**, untuk itu saya memohon kiranya para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar benarnya demi membantu penelitian ini. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/ Ibu dalam pengisian kuesioner ini.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Sei Balai,     September 2022  
Penulis,

**Muhammad Zikri Siagian**  
NPM. 1705160148

## KUESIONER PENELITIAN

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR CAMAT SEI BALAI KABUPATEN BATU BARA**

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki  Perempuan
3. Usia : .....tahun
4. Tingkat Pendidikan : SLTA  D3  S1  S2

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon berikan jawaban dari masing-masing pilihan yang tersedia dengan memberikan tanda **checklist** (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
2. Pilihan hendaknya seobjektif mungkin, karena kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan terjawab, untuk itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membantu tanda **ceklis** (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

<b>Simbol</b>	<b>Kategori</b>	<b>Nilai/Bobot</b>
<b>SS</b>	Sangat Setuju	5
<b>S</b>	Setuju	4
<b>KS</b>	Kurang Setuju	3
<b>TS</b>	Tidak Setuju	2
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	1

No.	Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	<b>Saling Mempercayai</b>					
1.	Ketika memberikan tugas, atasan saya sering memberitahu anak buah untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu.					
2.	Pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>Penghargaan Ide Bawahan</b>					
3.	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan instansi					
4.	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai.					
	<b>Memperhitungkan Perasaan Bawahan</b>					
5.	Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
6.	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan					
	<b>Perhatian Pada Kenyamanan Pegawai</b>					
7.	Pimpinan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawai yang bekerja					
8.	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap pegawai					
	<b>Perhatian Kesejahteraan Bawahan</b>					
9.	Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh pegawai					
10.	Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus					
No.	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	<b>Penerangan Dan Suhu</b>					
1.	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya					
2.	Suhu didalam ruangan kerja saja dapat meningkatkan prestasi kerja saya					
3.	Kelembapan uhu udara pada tempat saya bekerja sejuk karena dikelilingi oleh pepohonan					

	<b>Suara Bising Dan Penggunaan Warna</b>					
4.	Ruangan kerja pada kantor saya kondusif dan sangat jauh dari kebisingan					
5.	Lingkungan kerja yang jauh dari suara bising membuat saya nyaman dan semakin giat dalam bekerja					
6.	Sarana dan prasarana kerja yang ada memadukan warna yang bagus sehingga membuat saya nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas					
	<b>Ruang Gerak Dan Hubungan</b>					
7.	Pimpinan memberikan kebebasan pada pegawai untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pimpinan dan pegawai					
8.	Pimpinan akan membantu saya apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
9.	Sesama pegawai mampu bekerjasama dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
10.	Hubungan antara pimpinan dengan pegawainya dapat terjalin harmonis baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
<b>No.</b>	<b>Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
	<b>Tingkat Kehadiran</b>					
1.	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya					
2.	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor.					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.					
	<b>Ketaatan Pada Atasan</b>					
4.	Saya bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan keinginan pimpinan/ atasan.					
5.	Saya menjalankan perintah pimpinan/atasan dengan baik.					
	<b>Kesadaran Bekerja</b>					
6.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
7.	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya dalam bekerja.					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
8.	Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					

9.	Saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja					
10.	Tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.					
<b>No.</b>	<b>Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)</b>	<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
	<b>Mutu Kerja</b>					
1.	Saya mampu memotivasi bawahan untuk mencapai hasil yang maksimal					
2.	Hasil penilaian kerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
3.	Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya					
4.	Saya bersungguh – sungguh dalam Bekerja					
	<b>Ketangguhan</b>					
5.	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6.	Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya sekalipun banyak masalah.					
7.	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.					
	<b>Sikap</b>					
8.	Saya berusaha bekerja demi tercapai tujuan instansi					
9.	Saya berkomitmen untuk maju dalam bekerja					
10.	Saya menyelesaikan tanggung jawab dengan kemampuan terbaik.					

...: Sekian & Terima Kasih ...:

## Frequencies

### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	37	71,1	71,1	71,1
	Perempuan	15	28,9	28,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 – 30	10	19,2	19,2	19,2
	31 – 40	14	27,0	27,0	46,2
	41 – 50	15	28,8	28,8	75,0
	> 51	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	3	5,8	5,8	5,8
	S1	30	57,7	57,7	63,5
	D3	9	17,3	17,3	80,8
	SLTA	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

## Variabel Prestasi Kerja (Y)

## Frequencies

### Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	62,86	62,86	62,86
	SS	19	37,14	37,14	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	33	62,86	62,86	65,71
SS	18	34,29	34,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	36	68,57	68,57	68,57
SS	16	31,43	31,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	14,29	14,29	14,29
S	30	57,14	57,14	71,43
SS	15	28,57	28,57	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	31	60,00	60,00	60,00
SS	21	40,00	40,00	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	36	68,57	68,57	68,57
SS	16	31,43	31,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	39	74,29	74,29	71,14
SS	12	22,86	22,86	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	39	74,29	74,29	71,14
SS	12	22,86	22,86	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,71	5,71	5,71
S	28	54,29	54,29	60,00
SS	21	40,00	40,00	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	31	60,00	60,00	60,00
SS	21	40,00	40,00	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)****Frequencies****Statistics**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,86	2,86	2,86
TS	3	5,71	5,71	8,57
KS	10	20,00	20,00	28,57
S	30	57,14	57,14	85,71
SS	8	14,29	14,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,86	2,86	2,86
TS	1	2,86	2,86	5,71
KS	1	2,86	2,86	8,57
S	32	60,00	60,00	68,57
SS	17	31,43	31,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	8,57	8,57	8,57
KS	10	20,00	20,00	28,57
S	33	62,86	62,86	91,43
SS	5	8,57	8,57	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,86	2,86	2,86
KS	1	2,86	2,86	5,72
S	20	37,14	37,14	42,86
SS	30	57,14	57,14	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	48,57	48,57	48,57
SS	27	51,43	51,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	57,14	57,14	57,14
SS	22	42,86	42,86	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	37	71,43	71,43	74,29
SS	14	25,71	25,71	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	57,14	57,14	57,14
SS	22	42,86	42,86	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	48,57	48,57	48,57
SS	27	51,43	51,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,86	2,86	2,86
TS	1	2,86	2,86	5,71
KS	1	2,86	2,86	8,57
S	32	60,00	60,00	68,57
SS	17	31,43	31,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

## Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

### Frequencies

#### Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,72	5,72	5,72
	S	34	65,71	65,71	71,43
	SS	15	28,57	28,57	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,86	2,86	2,86
	KS	2	2,86	2,86	5,72
	S	34	65,71	65,71	71,43
	SS	15	28,57	28,57	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	34,29	34,29	34,29
	S	31	60,00	60,00	94,29
	SS	3	5,71	5,71	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

#### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,86	2,86	2,86
	S	42	80,00	80,00	82,86
	SS	9	17,14	17,14	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

#### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	82,86	82,86	82,86
	SS	9	17,14	17,14	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	43	82,86	82,86	85,71
SS	8	14,29	14,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	43	82,86	82,86	82,86
SS	9	17,14	17,14	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	42	80,00	80,00	82,86
SS	9	17,14	17,14	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,72	5,72	5,72
S	34	65,71	65,71	71,43
SS	15	28,57	28,57	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	43	82,86	82,86	85,71
SS	8	14,29	14,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)****Frequencies****Statistics**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N Valid	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table****X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	8,57	8,57	8,57
S	40	77,14	77,14	85,71
SS	7	14,29	14,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5,71	5,71	5,71
S	42	80,00	80,00	85,71
SS	7	14,29	14,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,86	2,86	2,86
KS	5	8,57	8,57	11,43
S	30	57,14	57,14	68,57
SS	16	31,43	31,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	48,57	48,57	48,57
SS	27	51,43	51,43	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	57,14	57,14	57,14
SS	22	42,86	42,86	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	37	71,43	71,43	74,29
SS	14	25,71	25,71	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	8,57	8,57	8,57
S	40	77,14	77,14	85,71
SS	7	14,29	14,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	42	80,00	80,00	82,86
SS	9	17,14	17,14	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	43	82,86	82,86	82,86
SS	9	17,14	17,14	100,0
Total	52	100,0	100,0	

**X3.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,86	2,86	2,86
S	43	82,86	82,86	85,71
SS	8	14,29	14,29	100,0
Total	52	100,0	100,0	

## Variabel Prestasi Kerja (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Prestasi Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.656**	.593**	.656**	.663**	.520**	.520**	.373**	.520**	.373**	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.656**	1	.523**	1.000**	.730**	.592**	.592**	.564**	.592**	.564**	.386**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.593**	.523**	1	.523**	.854**	.239	.239	.265	.239	.265	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.105	.105	.072	.105	.072	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.656**	1.000**	.523**	1	.730**	.592**	.592**	.564**	.592**	.564**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.663**	.730**	.854**	.730**	1	.502**	.502**	.440**	.502**	.440**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	.592**	.502**	1	1.000**	.603**	1.000**	.603**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	.592**	.502**	1.000**	1	.603**	1.000**	.603**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.373**	.564**	.265	.564**	.440**	.603**	.603**	1	.603**	1.000**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.072	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.520**	.592**	.239	.592**	.502**	1.000**	1.000**	.603**	1	.603**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.105	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation	.373**	.564**	.265	.564**	.440**	.603**	.603**	1.000**	.603**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.072	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.647**	.386**	.471**	.504**	.633**	.684**	.513**	.537**	.580**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

## Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kepemi mpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.588**	.489**	.148	.309*	.395**	.449**	.438**	.315**	.547**	.367**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.225	.010	.001	.000	.000	.008	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.588**	1	.591**	.444**	.478**	.394**	.415**	.475**	.345**	.497**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.489**	.591**	1	.341**	.579**	.425**	.439**	.541**	.329**	.427**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.148	.444**	.341**	1	.453**	.429**	.188	.405**	.261*	.240*	.499**
	Sig. (2-tailed)	.225	.000	.004		.000	.000	.122	.001	.030	.047	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.309**	.478**	.579**	.453**	1	.402**	.306*	.515**	.396**	.272*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000		.001	.011	.000	.001	.024	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.395**	.394**	.425**	.429**	.402**	1	.343**	.347**	.432**	.404**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001		.004	.003	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.449**	.415**	.439**	.188	.306*	.343**	1	.417**	.353**	.204	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.122	.011	.004		.000	.003	.092	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.438**	.475**	.541**	.405**	.515**	.347**	.417**	1	.505**	.399**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.315**	.345**	.329**	.261*	.396**	.432**	.353**	.505**	1	.337**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.008	.004	.006	.030	.001	.000	.003	.000		.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.547**	.497**	.427**	.240*	.272*	.404**	.204	.399**	.337**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.047	.024	.001	.092	.001	.005		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Kepemi mpinan	Pearson Correlation	.367**	.397**	.498**	.499**	.447**	.635**	.678**	.462**	.484**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

## Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Lingku gan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.260	.099	.158	.317	.055	.128	.136	.296	.128	.461**
	Sig. (2-tailed)		.038	.438	.212	.011	.666	.312	.282	.017	.312	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.260*	1	.114	.265*	.189	.239	.322**	.147	.668**	.322**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.038		.370	.034	.135	.057	.009	.247	.000	.009	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.099	.114	1	.039	.097	.066	-.066	.039	-.052	-.066	.427**
	Sig. (2-tailed)	.438	.370		.758	.446	.602	.602	.762	.684	.602	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.158	.265*	.039	1	.528**	.912**	.912**	-.066	.228	.912**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.212	.034	.758		.000	.000	.000	.604	.070	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.317*	.189	.097	.528**	1	.561**	.636**	.093	.189	.636**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.011	.135	.446	.000		.000	.000	.466	.135	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.055	.239	.066	.912**	.561**	1	.833**	-.110	.197	.833**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.666	.057	.602	.000	.000		.000	.388	.118	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.128	.322**	-.066	.912**	.636**	.833**	1	-.110	.281*	1.000**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.312	.009	.602	.000	.000	.000		.388	.025	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.8	Pearson Correlation	.136	.147	.039	-.066	.093	-.110	-.110	1	.046	-.110	.667**
	Sig. (2-tailed)	.282	.247	.762	.604	.466	.388	.388		.720	.388	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.9	Pearson Correlation	.296*	.668**	-.052	.228	.189	.197	.281*	.046	1	.281*	.374**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.684	.070	.135	.118	.025	.720		.025	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.10	Pearson Correlation	.128	.322**	-.066	.912**	.636**	.833**	1.000**	-.110	.281*	1	.316**
	Sig. (2-tailed)	.312	.009	.602	.000	.000	.000	.000	.388	.025		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Lingku gan Kerja	Pearson Correlation	.461**	.517**	.427**	.529**	.494**	.650**	.761**	.667**	.374**	.316**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

## Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.652**	.379**	.490**	.324**	.538**	.494**	.477**	.392**	.558**	.342**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.652**	1	.367**	.563**	.338**	.551**	.512**	.477**	.456**	.532**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.379**	.367**	1	.428**	.380**	.386**	.587**	.489**	.523**	.379**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	.490**	.563**	.428**	1	.524**	.715**	.647**	.605**	.493**	.719**	.320**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	.324**	.338**	.380**	.524**	1	.584**	.617**	.468**	.482**	.525**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.6	Pearson Correlation	.538**	.551**	.386**	.715**	.584**	1	.632**	.661**	.450**	.590**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.7	Pearson Correlation	.494**	.512**	.587**	.647**	.617**	.632**	1	.460**	.646**	.553**	.430**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.8	Pearson Correlation	.477**	.477**	.489**	.605**	.468**	.661**	.460**	1	.456**	.599**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.9	Pearson Correlation	.392**	.456**	.523**	.493**	.482**	.450**	.646**	.456**	1	.579**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.10	Pearson Correlation	.558**	.532**	.379**	.719**	.525**	.590**	.553**	.599**	.579**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.342**	.631**	.690**	.320**	.742**	.608**	.430**	.339**	.529**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

**Variabel Prestasi Kerja (Y)**  
**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

**Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**  
**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

**Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

**Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**  
**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

**Regression**

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	42.7333	5.18117	52
Kepemimpinan	42.2333	6.52546	52
Lingkungan Kerja	39.2666	6.28786	52
Disiplin Kerja	40.4667	6.62368	52

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1			
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.379	2.88744	.954	459.194	3	51	.000	1.963

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.943	3	65.981	7.914	.000 <sup>b</sup>
	Residual	258.457	48	8.337		
	Total	456.400	51			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.780	5.760		2.392	.023	-1.256	3.231						
	Kepemimpinan	.443	.207	.381	2.141	.040	.365	.492	.934	.899	.439	.576	1.737	
	Lingkungan Kerja	.731	.319	.442	2.290	.029						.576	1.737	
	Disiplin Kerja	.496	.381	.211	2.305	.002	.440	.700	.873	.800	.285	.576	1.737	

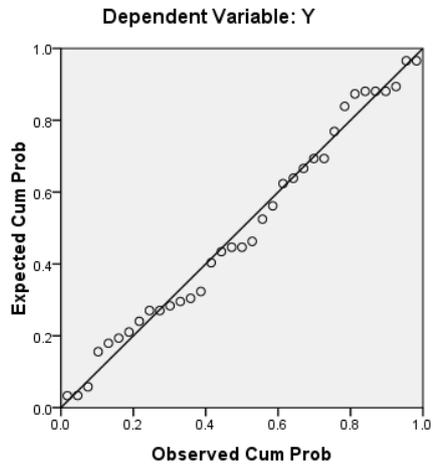
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.8084	38.6360	32.1064	3.70156	52
Std. Predicted Value	-3.322	1.764	.000	1.000	52
Standard Error of Predicted Value	.127	.444	.196	.073	52
Adjusted Predicted Value	20.1339	38.7063	32.1053	3.70567	52
Residual	-1.92854	1.92394	.00000	.81021	52
Std. Residual	-2.328	2.322	.000	.978	52
Stud. Residual	-2.414	2.386	.000	1.028	52
Deleted Residual	-2.07411	2.24346	.00107	.89910	52
Stud. Deleted Residual	-2.562	2.528	.003	1.058	52
Mahal. Distance	.101	12.228	1.957	2.622	52
Cook's Distance	.000	.669	.039	.103	52
Centered Leverage Value	.002	.266	.043	.057	52

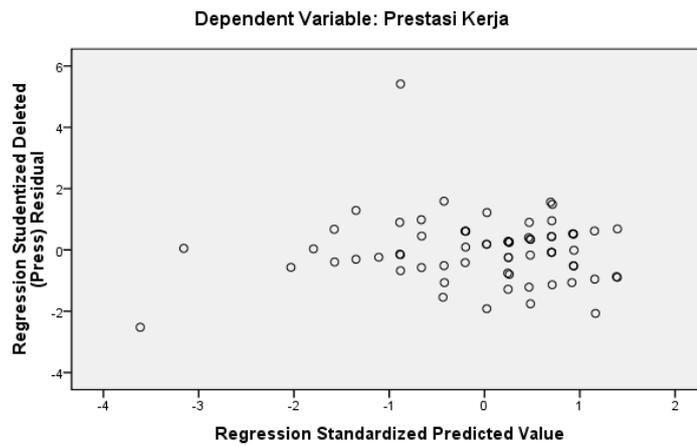
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

# Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1721/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/3/2021

Kepada Yth.

Medan, 29/3/2021

**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mhd Zikri Siagian  
NPM : 1705160148  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Motivasi kerja pada kantor masih belum bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai,  
2. Prestasi kerja pada kantor masi belum cukup tinggi  
3. Disiplin kerja pada kantor masih kurang
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Struktur Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
2. Pengaruh Kepemimpinan Yang Efektif Dan Beretika Terhadap Kinerja Pegawai  
3. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Camat Sei Balai, Kabupaten Batu Bara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Mhd Zikri Siagian)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

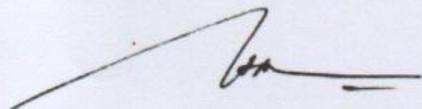
**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1721/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/29/3/2021

Nama Mahasiswa : Mhd Zikri Siagian  
NPM : 1705160148  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Tanggal Pengajuan Judul : 29/3/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM  29/3/2021

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan  
Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada  
kantor Camat Sei Balai, Kabupaten Batu Bara

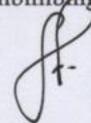
Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 07.12.2021.

Dosen Pembimbing



(Dr. SITI MUJIATUN) SE. M.M.

**Keterangan:**

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 1605 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 17 Dzulqaidah 1443 H  
17 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Kantor Camat Sei Balai Kab.Batubara**  
**Jln.Lintas Sumatera Desa Durian**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama : Muhammad Zikri Siagian**  
**Npm : 1705160148**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : X (Eks)**  
**Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1.Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1605 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 17 Juni 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Muhammad Zikri Siagian**  
**N P M : 1705160148**  
**Semester : X (Eks)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara**

**Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **17 Juni 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 17 Dzulqaidah 1443 H  
17 Juni 2022 M



Dekan  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal



**PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA**  
**KANTOR CAMAT SEI BALAI**  
**JLN.MAYOR WAKID ( JALINSUM ) SEI BALAI KODE POS 21252**

Sei Balai , 21 Juni 2022

Nomor : 421 / 504  
Sifat : Penting  
Lamp :  
Prihal : **Menerima Mahasiswa  
Izin Riset Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara**

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera  
Utara  
di\_ **Tempat**

Sehubungan dengan surat dari Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera tanggal 17 Juni 2022 perihal Mohon Izin Riset Mahasiswa ke Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas. maka kami dari Pemerintahan Kecamatan Sei Balai sangat menyambut baik ( **menerima** ) Mahasiswa UMSU untuk melaksanakan Riset di Kantor Camat Sei Balai , yang namanya tersebut dibawah ini :

N a m a : MUHAMMAD ZIKRI SIAGIAN  
N P M : 1705160148  
Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata – 1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin  
Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat  
Sei Balai Kabupaten Batu Bara

Demikian Surat ini kami sampaikan untuk dapat dimaklumi dan terima kasih.



**CAMAT SEI BALAI**

**WALI WALA AZAHARI SAGALA, S.Pd**  
**PENATA Tk.I**  
**NIP.19770515 201001 1 013**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Muhammad Zikri Siagian  
NPM : 1705160148  
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Sesuai Arahkan - Latar belakang masalah - Tujuan Penelitian.	6/22 /6	
Bab 2	- Teori Tambah - Kerangka Konseptual - hipotesis.	10/22 /6	
Bab 3	- Tempat/waktu Penelitian - Teknik Pengolahan data	} 15/22. /6	
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka tambah. - Revisi dari dosen /ambil jurnal dr dosen hit		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Perbaiki Sesuai Arahkan		
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Proses lanjut.	5/22 /7	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Juli 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Selasa, 02 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Muhammad Zikri Siagian  
**N . P . M .** : 1705160148  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Kisaran, 26 Agustus 1999  
**Alamat Rumah** : Jl. Pertahanan Gang Nasional No. 3 Desa Sigara Gara  
**JudulProposal** : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara

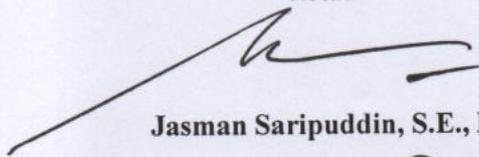
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Latar belakang lebih di perjelas fenomena yang ada pada objek penelitian . .....
Bab II	Kerangka konseptual berisi Peneliti dan perjelasan hubungan antar variabel .....
Bab III	Populasi dan sampel harus jelas dan tentukan penarikan sampel, Teknik Analisis Data.
Lainnya	Referensi Jurnal dari Dosen UMSU dan gunakan mendeley setiap kutipan . .....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 02 Agustus 2022

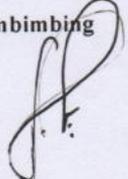
**TIM SEMINAR**

Ketua



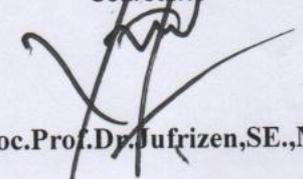
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing



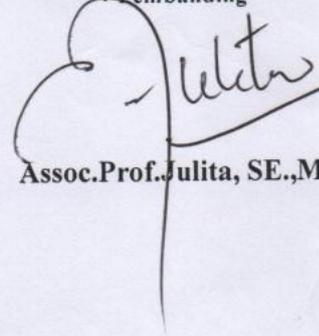
Assoc.Prof. Dr. Hj.Siti Mujiatun., S.E., M.M

Sekretaris



Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding



Assoc.Prof.Julita, SE.,M.Si.



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 02 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Zikri Siagian  
N .P.M. : 1705160148  
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, 26 Agustus 1999  
Alamat Rumah : Jl. Pertahanan Gang Nasional No. 3 Desa Sigara Gara  
JudulProposal :Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Assoc.Prof. Dr. Hj.Siti Mujiatun., S.E., M.M**

Medan, Selasa, 02 Agustus 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof. Dr. Jafrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing

Assoc.Prof. Dr. Hj.Siti Mujiatun., S.E., M.M

Pembanding

Assoc.Prof. Julita, SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN: 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 2777/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 19 Shafar 1444 H  
16 September 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Kantor Camat Sei Balai Kab.Batubara**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Zikri Siagian**  
N P M : **1705160148**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal





# PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA

## KANTOR CAMAT SEI BALAI

Jln. Soejono Humardani Desa Perjuangan Kode Pos 21252

Sei Balai, 20 September 2022

Nomor : 421 / 1075

Sifat : penting

Lamp : -

Hal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

### Tempat

Sehubungan dengan surat dari Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2777/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 16 September 2022 perihal Menyelesaikan Riset. Dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa atas nama :

Nama : Muhammad Zikri Siagian

N.P.M : 1705160148

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Sei Balai Kabupaten Batu Bara

Telah Menyelesaikan Riset Penelitian guna penyusunan Skripsi pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sei Balai.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dimaklumi dan terima kasih.



WALI WALA AZAHARI SAGALA., S.Pd

PENATA Tk.I

NIP. 19770515 201001 1 013

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Muhammad Zikri Siagian  
NPM : 1705160148  
Tempat dan Tanggal Lahir : Kisaran, 26 Agustus 1999  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara  
Alamat : Jalan Pertahanan Gang Nasional No. 03 Desa  
Sigara Gara Kecamatan Patumbak Kabupaten  
Deli Serdang  
No. Telephone : +62 822 8727 7615  
Email : [emhade.zhikrhey@gmail.com](mailto:emhade.zhikrhey@gmail.com)

### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. H. Husni Siagian., S.E., M.Si  
Pekerjaan : -  
Nama Ibu : Hj. Sri Hartati., S.Pd  
Pekerjaan : Guru  
Alamat : Jalan Marah Rusli Gang Tebu No. 12  
Kelurahan Selawan, Kecamatan Kota Kisaran  
Timur, Kabupaten Asahan  
No. Telephone : -  
Email : [husni.sgn@gmail.com](mailto:husni.sgn@gmail.com)

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kisaran  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : Madrasah Tsanawiyah Negeri Kisaran  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 3 Kisaran  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Mei 2023

(Muhammad Zikri Siagian)