

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : M. RIFKY HASYIM
NPM : 1905160485
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU

Jaya | Cerdas | Terampil

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. RIFKY HASYIM
NPM : 1905160485
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

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

Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Penguji II

Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Pembimbing

Asrizal Efendi Nst, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : M. RIFKY HASYIM
NPM : 1905160485
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, November 2023

Pembimbing

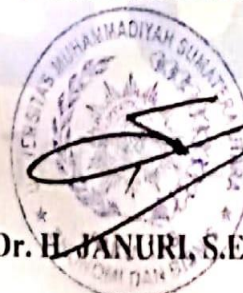
ASRIZAL EFENDI NASUTION, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



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 BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Rifky Hasyim
NPM : 1905160485
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Asrizal Efendi Nst, SE., M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenomena lebih diperjelas lagi. - rumusan dan tujuan masalah diperbaiki	07/24/07	
Bab 2	- Sistematisasi penelitian diperbaiki sesuai dgn buku - paragraf - Kerangka konseptual diperjelas paragraf to lebih	20/24/08	
Bab 3	- Populasi dan Sampel diperjelas - teknik analisis data dibuat bulat	05/24/09	
Bab 4	- Identifikasi responden diperjelas - pemilihan diperbaiki diperjelas penelitian terdahulu.	25/24/10	
Bab 5	- Kesimpulan diambil dari hasil penelitian - Saran berdasarkan masalah penelitian yg diperjelas.	09/24/11	
Daftar Pustaka	- Guncan mendaki - Kutip jurnal dengan, dan referensi min 5	05/24/12	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja hijau.	20/24/12	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 20 Desember 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

ASRIZAL EFENDI NST, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

M. Rifky Hasyim

Program Studi Manajemen

E-mail: mrifkyhasyim@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan sebanyak 56 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE COUNCIL OF MEDAN CITY

M. Rifky Hasyim

Management Study Program

E-mail: mrifkyhasyim@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of leadership style on employee performance, to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance, and to determine and analyze the influence of leadership style and the work environment on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Medan City. The approach used in this research is an associative approach. The population in this research is all employees of the Secretariat of the DPRD of Medan City, totaling 56 people, and the sample used in this research is 56 people using a saturated sample. The data collection technique in this research uses a questionnaire. Data analysis techniques in this research use Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test, F-test, and Determination Coefficient. Data processing in this research uses SPSS software (version 24.00). Partially, leadership style has a significant influence on employee performance. Partially, the work environment has a significant influence on employee performance. Simultaneously, leadership style and the work environment have a significant influence on employee performance at the Secretariat of the DPRD of Medan City

Keywords: Leadership Style, Work Environment Dan Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahilahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu :“ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan**”

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. 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 tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa orang tua kandung Ayahanda Iman Wahyudi dan Ibunda Thoibah tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendi Nasution, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.

10. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2025
Penulis

M. Rifky Hasyim
1905160485

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	18
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	22
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan.....	25
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	26
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	30
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	30
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	32
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.3 Hipotesis.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Definisi Operasional	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	46

3.7 Teknik Analisis Data.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.1.2 Identitas Responden.....	55
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	56
4.1.4 Model Regresi.....	62
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	66
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	67
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	71
4.2 Pembahasan.....	72
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	72
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	73
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
BAB 5 PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional	42
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.....	44
Tabel 3.4 Skala Likert.....	45
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	47
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	47
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	47
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.3 Lama Bekerja	56
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	56
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Angket Fenomena Kepemimpinan.....	5
Gambar 1.2 Angket Fenomena Kepemimpinan.....	5
Gambar 1.3 Angket Fenomena Lingkungan Kerja	6
Gambar 1.4 Angket Fenomena Lingkungan Kerja	6
Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	37
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	39
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F	54
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi menempati posisi strategis dan sangat vital, meskipun berbagai faktor lain yang dibutuhkan itu telah tersedia. Tanpa adanya manusia atau disebut dengan pegawai, tujuan dari suatu perusahaan/organisasi tidak akan berjalan. Manusia (Pegawai) merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintahan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Begitu juga pada Sekretariat DPRD Kota Medan yang sangat membutuhkan kinerja pegawai yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Namun sebaik apapun potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat berkembang jika tidak didukung oleh perusahaannya. Oleh karena itu perusahaan dan pegawai harus dapat berinteraksi dengan baik. Pimpinan organisasi harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lain. Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan akan mempengaruhi kinerja dari para pegawainya (Kasmir, 2016).

Seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Pemimpin harus mampu memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin juga memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Pemimpin juga harus mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014). Oleh sebab itu kepemimpinan berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dijelaskan bahwasanya kepemimpinan yang baik akan mendorong dan membuat pegawai menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja bahkan merasa dihargai sehingga pegawai akan bekerja dengan baik.

Kemudian yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang

optimal bagi instansi pemerintah. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh instansi pemerintahan secara maksimal maka pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut (Nitisemito, 2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari kinerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja (Ahyari, 2012). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan ditemukan adanya sedikit masalah pada kinerja pegawai. Capaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

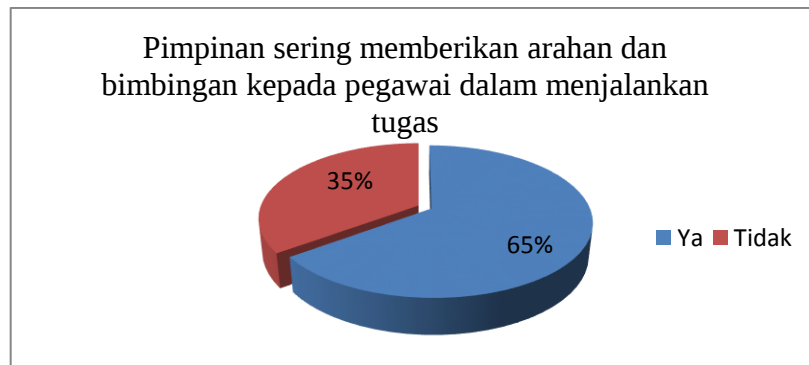
**Tabel. 1.1. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan**

NO	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG/UNIT KERJA/ORGANISASI	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	REALISASI	KONDISI	CAPAIAN IKI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
A. KINERJA UTAMA								
1	Memfasilitasi Bimtek pendalaman tugas Pimpinan dan Anggota DPRD	Menyusun rencana anggaran untuk Pelaksanaan kegiatan Pendalaman tugas pimpinan dan anggota DPRD	KUANTITAS	Jumlah kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	1 - 2 Kegiatan	1 Kegiatan	KHUSUS	50%
			KUALITAS	persentase terlaksananya kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	95 - 100 Persen	75 Persen	KHUSUS	77%
			WAKTU	waktu pelaksanaan	6 bulan	5 bulan	NORMAL	100%
2	0	0	KUANTITAS	Jumlah rencana anggaran yang dibutuhkan untuk Peserta kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	25 - 30 orang	20 orang	NORMAL	67,0%
			KUALITAS	persentase anggaran yang di persiapkan untuk kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	95 - 100 Persen	60 Persen	KHUSUS	60%
			WAKTU	waktu pelaksanaan	6 bulan	5 bulan	NORMAL	83%
3	Monitoring dan Fasilitasi Kunjungan Kerja DPRD	Menyusun rencana anggaran untuk kegiatan kunjungan kerja	KUANTITAS	Jumlah Kunjungan kerja yang difasilitasi Sekretariat	50 - 60 kegiatan	35 Kegiatan	KHUSUS	70%
			KUALITAS	Persentase terlaksananya kegiatan Kunjungan kerja	90 - 100 Persen	75 Persen	KHUSUS	75%
			WAKTU	waktu pelaksanaan	6 bulan	6 bulan	NORMAL	100%

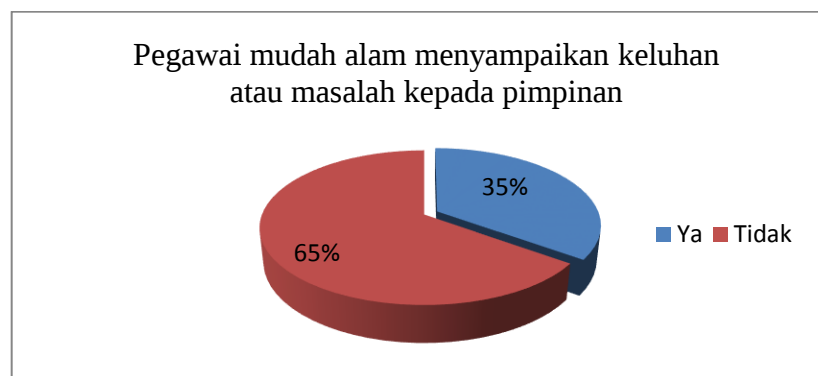
Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Berdasarkan penilaian SKP di atas dapat dilihat bahwasanya masih ada rencana kerja yang belum terlaksana sesuai target, realisasi pada rencana kerja dengan aspek KUANTITAS di indikator kinerja individu “jumlah kegiatan bimtek yang di fasilitasi sekretariat” hanya terealisasi 1 kegiatan dengan capaian 50%. Selanjutnya pada aspek KUANTITAS di indikator kinerja individu “jumlah rencana anggaran yang di butuhkan peserta bimtek yang di fasilitasi secretariat” hanya terealisasi 67%. Kemudian pada aspek KUALITAS di indikator kinerja individu “persentase anggaran yang disiapkan untuk kegiatan bimtek yang di fasilitasi secretariat” hanya terealisasi 60%. Hal ini menandakan kinerja dari pada pegawai masih belum optimal terlaksana sesuai dengan rencana dan target yang ingin di capai.

Masalah kinerja yang sudah di jelaskan di atas tentunya juga berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Berikut adalah hasil survei awal yang dilakukan pada 20 responden pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan terkait dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja.



Gambar 1.1. Angket Fenomena Kepemimpinan

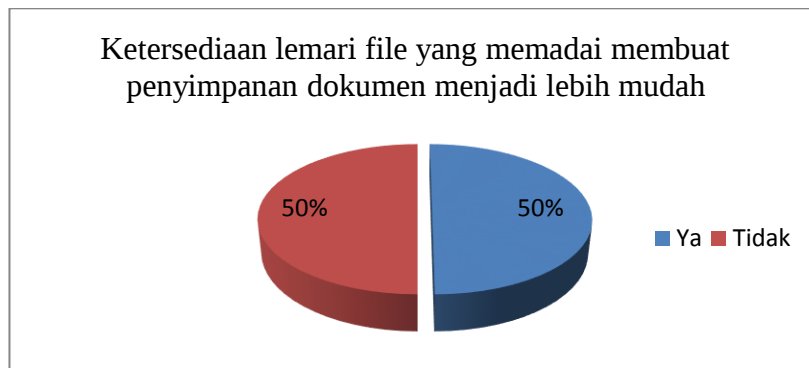


Gambar 1.2. Angket Fenomena Kepemimpinan

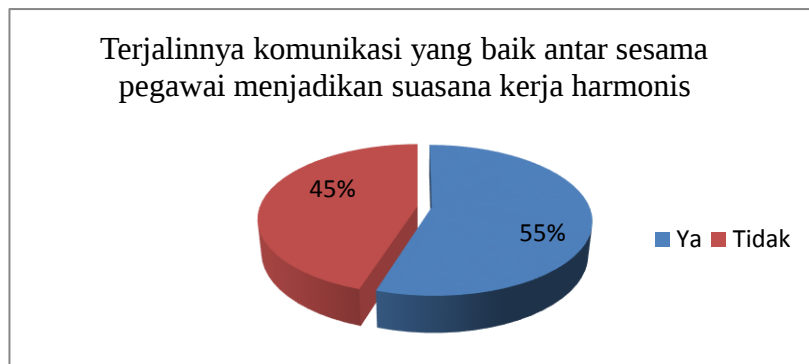
Berdasarkan gambar 1.1 dan 1.2 di atas dapat dilihat hasil penyebaran angket kepada 20 pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan berkisar 35% pegawai merasa bahwa pimpinan kurang memberi arahan dan bimbingan kepada mereka dalam bekerja sehingga beberapa pegawai terkadang merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan. 65% pegawai merasa bahwa adanya Komunikasi yang kurang maksimal, kurangnya pendekatan antara pimpinan kepada pegawai membuat pegawai kurang bisa menyampaikan keluhan yang dialaminya selama

melaksanakan pekerjaan dan juga komunikasi yang jarang terjalin antara pimpinan dan pegawai menjadikan melebarnya batasan tersebut.

Kemudian terdapat beberapa permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.



Gambar 1.3. Angket Fenomena Lingkungan Kerja



Gambar 1.4. Angket Fenomena Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar 1.3 dan 1.4 di atas dapat dilihat hasil penyebaran angket kepada 20 pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan berkisar 50% pegawai merasa kondisi ruangan kerja belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai. 45% pegawai merasa kurangnya komunikasi antar sesama pegawai sehingga masalah ini

nantinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan berdampak langsung terhadap suasana kerja yang tidak harmonis.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Belum optimalnya sasaran kinerja pegawai (SKP) ditandai dengan banyaknya progres kerja yang tidak terealisasikan sesuai target.
2. Pimpinan kurang memberi arahan dan bimbingan kepada pegawainya dalam bekerja sehingga pegawai merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan.
3. Lingkungan kerja masih belum kondusif, kondisi ini terlihat dari belum tertata rapi ruangan kerja dan fasilitas kerja yang belum mendukung serta masih adanya benda-benda berada diatas meja yang mengganggu pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal peneliti membatasi masalah tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan pegawai dengan atasan langsung (Wibowo, 2016).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Hughes et al., 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Dari definisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disuatu lembaga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan lembaga dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (Marwansyah, 2016), Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor, yaitu:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan lembaga.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai dilembaga/ organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam lembaga/organisasi juga menghambat kinerja pegawai.

4) Motivasi

Dalam bekerja pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi.

(Sutrisno, 2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Disiplin meliputi

ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara lembaga dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting dalam membawa organisasi atau organisasi kearah yang lebih baik, karena kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh pegawai, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk organisasi atau organisasi.

Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
 - 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
 - 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir

pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan lembaga.

- 5) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
- 6) Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 7) Definisi Proses Pegawai. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.
- 8) Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Bagi suatu lembaga penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan

jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan lembaga dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada lembaga sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan lembaga tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lembaga adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan lembaga. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat

mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap lembaga, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada pegawai lain.
- 2) Perencanaan dalam pekerjaan , dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.
- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.

- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

Sedangkan (Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

- 2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

- 4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan terhadap organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin

orang berbeda-beda tergantung kepada karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakter orang yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mustafa & Maryadi, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi (Wijono, 2018)

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018)

Sedangkan menurut (Mujiati, Koman, & Anak, 2013) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Menurut (Yukl, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan yang diharapkan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. (Thoha, 2014) merumuskan empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kecerdasan (*Intellegence*)

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dan mengerti sebab dan akibat kejadian atau permasalahan, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat dalam menemukan penyelesaiannya

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan social

Pemimpin yang baik itu memiliki sikap yang cenderung matang dan emosi yang stabil. Artinya pimpinan tidak mudah marah, tersinggung perasaannya dan meledak secara emosional. pemimpin menghormati martabat bawahannya, toleran terhadap kelemahan bawahannya dan bisa memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara umum memiliki dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Selain itu dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri

untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau mengakui diri dan kehormatan para bawahannya dan mampu berpihak kepada bawahannya.

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, kita sebagai pemimpin, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Kristiawan, Safitri, & Lestari, 2017) perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Faktor internal,

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri, karena sebagai seorang pribadi yang memiliki jiwa kepemimpinan, seorang pemimpin tentu memiliki karakter yang unik, karakter itu lah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya. Seorang pemimpin memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, mampu manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu berperan sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang terjadi karena adanya dorongan dari lingkungan. Faktor ini biasanya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dll. Faktor-faktor itu tentu akan

menentukan bagaimana cara pemimpin untuk mengatur dan mempengaruhinya. Jika bawahan itu adalah siswa, maka pemimpin akan menjalankan pola kepemimpinan sesuai dengan karakter siswa, agar terjadi komunikasi yang lebih efektif antara pemimpin dan bawahan.

Agar kepemimpinan manajer berubah ke gaya yang lebih sesuai dengan situasi, maka persepsi manajer mengenai situasi tersebut pertamamata harus diubah (Achmad, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan mencakup yaitu:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan, perilaku bawahan.
- 4) Persyaratan tugas.
- 5) Kultur dan kebijakan organisasi.
- 6) Harapan serta perilaku rekan kerja

Sedangkan menurut (Suwatno & Priansa, 2011) faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya tujuan gaya kepemimpinan adalah pengaturan interaksi kelompok dan penyelesaian berbagai permasalahan, persoalan yang berkaitan dengan tujuan kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Dua tujuan ini bagi seorang pemimpin menjadi dua hal yang tidak bisa ditinggalkan, mengingat kedua tujuan tersebut akan menentukan keberhasilan dari kepemimpinannya. Tujuan kepemimpinan yang dimaksud adalah: interaksi kelompok yang konsisten dan menyelesaikan persoalan atau problem (Rumanti, 2012)

Sedangkan menurut (Soekarso & Iskandar, 2015) tujuan gaya kepemimpinan meliputi tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi.

- 1) Tujuan individu adalah untuk memberi kesempatan pada pemimpin berkembang dalam tugasnya seperti mempengaruhi, memberi nasehat dan sebagainya.
- 2) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 3) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi.

Manfaat dari gaya kepemimpinan yang bersifat hakiki, (Siagian, 2014), adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.
- 2) Sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai *stakeholder*.
- 3) Komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerjayang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
- 5) Integrator yang rasional dan objektif.

Sedangkan menurut (Wijono, 2018) adanya kepemimpinan akan bermanfaat dalam mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Misalnya, mungkin pada sebelumnya, pegawai bekerja dengan sangat lama dan tidak dapat menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan. Namun setelah pemimpin menjalankan fungsinya dengan baik, pegawai tersebut bekerja dengan lebih cepat tanpa melewati tenggat waktu dan selalu mengutamakan tugas-tugas penting yang harus didahulukan.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator. Menurut (Siagian, 2014) gaya kepemimpinan terdiri atas lima indikator yaitu sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan- harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

Menurut (Fahmi, 2016) ada beberapa indikator dalam memahami tentang gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Stabilitas emosi

Stabilitas emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

2) Hubungan manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

3) Motivasi pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

4) Kemampuan komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

Sedangkan menurut (Kartono, 2014) gaya kepemimpinan dapat diukur melalui enam kemampuan, yakni:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang lembaga. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar lembaga yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018). Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temepnatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai

yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2014) :

1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk pegawai menjadi nyaman dan mudah.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.2 Kerangka Konseptual

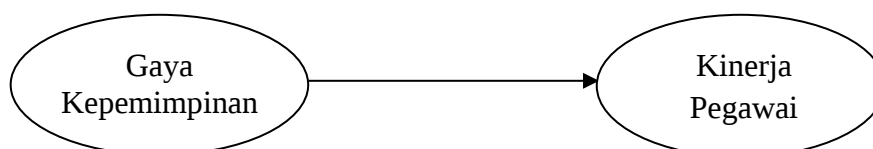
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting

dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/lembaga sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam lembaga yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana, Syah, & Nasution, 2023); (Tanjung, 2015) (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Jufrizen, 2017), (Astuti & Prayogi, 2018), (Arianty, 2016) dan (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja seperti dibawah ini.

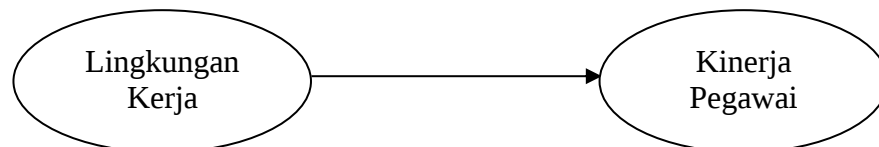


Gambar 2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maghfira & Nasution, 2022); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia et al., 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat. Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



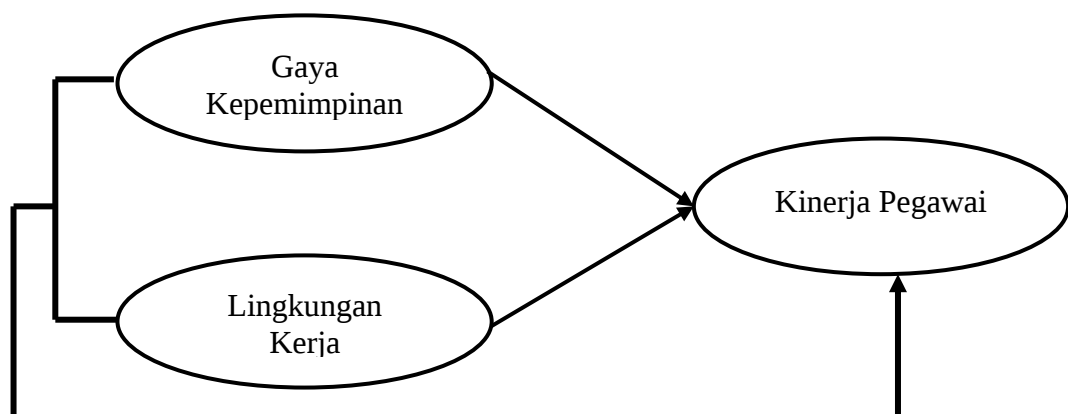
Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya adanya gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam lembaga yang kuat yang akhirnya mencapai kesuksesan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas & Widowati, 2020) dan (Nursiti & Angriani, 2023) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang menjelaskan cara mengukur variabel. Dan dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas (*independent variable*) yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai. Defenisi operasional berguna untuk lebih mengarahkan penelitian ini sesuai objek sasaran yang diharapkan maka dirasakan perlu untuk memberikan pengertian tentang konsep variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012).	1. Sikap dalam melaksanakan tugas 2. Perencanaan dalam pekerjaan 3. Proses pelaksanaan pekerjaan 4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2013)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi (Wijono, 2018).	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional (Kartono, 2014)
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan/cahaya di tempat kerja 5. Sirkulasi udara ditempat kerja 6. Kebisingan di tempat kerja 7. Bau tidak sedap di tempat kerja 8. Keamanan di tempat kerja (Sunyoto, 2018) dan (Setiana, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kota Medan. Jl. Kapten Maulana Lubis No.1, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Mei 2023 sampai bulan Oktober 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Mei 2023				Juni 2023				Agustus 2023				Sept 2023				Okt 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Proposal				■	■															
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal						■														
	b. Seminar Proposal							■													
	c. Revisi Proposal								■												
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket									■	■										
	b. Pengumpulan Data											■	■								
	c. Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
	d. Sidang Skripsi																	■			

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai ASN Kantor DPRD Kota Medan yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	IV	3	5	8
2	III	15	23	38
3	II	6	4	10
4	I	0	0	0
Jumlah		24	32	56

Sumber: Renstra DPRD Kota Medan Tahun 2021-2026

3.4.2 Sampel

Menurut ((Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 56 orang yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, yaitu studi dokumentasi, wawancara dan angket. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan:

3.5.1 Sudi dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

3.5.2 Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

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

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.

2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,373	0.005 < 0,05	Valid
	Y2	0,612	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,501	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,553	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,659	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,425	0.001 < 0,05	Valid
	Y7	0,301	0.024 < 0,05	Valid
	Y8	0,453	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1	0,653	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,612	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,512	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,424	0.001 < 0,05	Valid
	X5	0,637	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,612	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,512	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,424	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0,637	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,660	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X1	0,309	0.021 < 0,05	Valid
	X2	0,425	0.001 < 0,05	Valid
	X3	0,449	0.001 < 0,05	Valid
	X4	0,303	0.023 < 0,05	Valid
	X5	0,578	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,572	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,582	0.002 < 0,05	Valid

	X8	0,342	0.010 < 0,05	Valid
	X9	0,525	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,267	0.034 < 0,05	Valid
	X11	0,379	0.004 < 0,05	Valid
	X12	0,409	0.002 < 0,05	Valid
	X13	0,380	0.004 < 0,05	Valid
	X14	0,296	0.026 < 0,05	Valid
	X15	0,473	0.002 < 0,05	Valid
	X16	0,335	0.012 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,647	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,768		Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,677		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.00 dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- A = Konstanta
- b1-b3, = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = *Standart Error*

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolineritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolineritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 maka tidak terdapat multikolineritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolineritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
- k : Variabel bebas
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

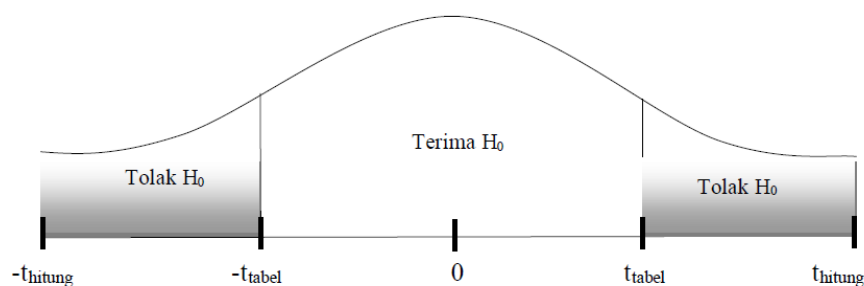
H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

F_h : Tingkat signifikan
 r² : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H₀ ditolak apabila F_{hitung} > F_{tabel} atau -F_{hitung} < -F_{tabel}

H₀ di terima apabila F_{hitung} < F_{tabel} atau -F_{hitung} > -F_{tabel}

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika -F_{hitung} > -F_{tabel} atau F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Jika F_{hitung} > F_{tabel} dan atau -F_{hitung} < -F_{tabel} maka H₀ ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

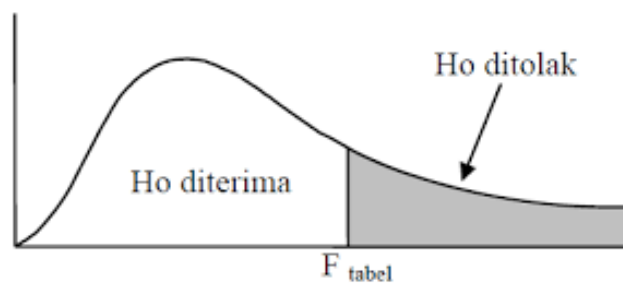
(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- D = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 56 pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	66.1	66.1	66.1
	Perempuan	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 (66,1%) orang laki-laki dan 19 (33,9%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	56	100.0	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Sekretariat DPRD Kota Medan berlatar pendidikan Sarjana. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang berlatar pendidikan Sarjana.

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	4	4.6	4.6	4.6
	3-5 Tahun	7	8.0	8.0	12.6
	6-10 Tahun	76	87.4	87.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 76 (87,4%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja 6-10 tahun, 7 (8%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun, dan 4 (4,6%) orang pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama 1-2 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	44,6	16	28,6	7	12,5	6	10,7	2	3,6	56	100
2	23	41,1	10	17,9	18	32,1	2	3,6	3	5,4	56	100
3	22	39,3	14	25	10	17,9	7	12,5	3	5,4	56	100
4	24	42,9	15	26,8	11	19,6	2	3,6	4	7,1	56	100
5	25	44,6	12	21,4	13	23,2	3	5,4	3	5,4	56	100
6	21	37,5	17	30,4	11	19,6	6	10,7	1	1,8	56	100
7	10	17,9	25	44,6	17	30,4	3	5,4	1	1,8	56	100
8	26	46,4	15	26,8	12	21,4	3	5,4	0	0	56	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,6%.
- 2) Jawaban responden saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,1%
- 3) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,3%.
- 4) Jawaban responden saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,9%.
- 5) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,6%.

- 6) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,5%.
- 7) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,6%.
- 8) Jawaban responden saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,4%.

4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	42,9	15	26,8	11	19,6	2	3,6	4	7,1	56	100
2	25	44,6	12	21,4	13	23,2	3	5,4	3	5,4	56	100
3	21	37,5	17	30,4	11	19,6	6	10,7	1	1,8	56	100
4	10	17,9	25	44,6	17	30,4	3	5,4	1	1,8	56	100
5	26	46,4	15	26,8	12	21,4	3	5,4	0	0	56	100
6	25	44,6	12	21,4	13	23,2	3	5,4	3	5,4	56	100
7	21	37,5	17	30,4	11	19,6	6	10,7	1	1,8	56	100
8	10	17,9	25	44,6	17	30,4	3	5,4	1	1,8	56	100
9	26	46,4	15	26,8	12	21,4	3	5,4	0	0	56	100
10	28	50	13	23,2	12	21,4	3	5,4	0	0	56	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan mendorong pegawai terlibat aktif dalam pengambilan keputusan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,9%.
- 2) Jawaban responden pemimpin dapat membuat rencana dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,6%.
- 3) Jawaban responden pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,5%.
- 4) Jawaban responden pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
- 5) Jawaban responden terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,4%.
- 6) Jawaban responden pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,6%.
- 7) Jawaban responden pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,5%.
- 8) Jawaban responden pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,6%.

- 9) Jawaban responden pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,4%.
- 10) Jawaban responden pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekeretaryat DPRD Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	30,4	21	37,5	4	7,1	12	21,4	2	3,6	56	100
2	16	28,6	9	16,1	27	48,2	1	1,8	3	5,4	56	100
3	19	33,9	7	12,5	11	19,6	13	23,2	6	10,7	56	100
4	14	25	25	44,6	10	17,9	0	0	7	12,5	56	100
5	15	26,8	18	32,1	15	26,8	7	12,5	1	1,8	56	100
6	21	37,5	11	19,6	11	19,6	13	23,2	0	0	56	100
7	11	19,6	22	39,3	11	19,6	8	14,3	4	7,1	56	100
8	11	19,6	24	42,9	17	30,4	3	5,4	1	1,8	56	100
9	14	25	20	35,7	10	17,9	8	14,3	4	7,1	56	100
10	12	21,4	24	42,9	16	28,6	3	5,4	1	1,8	56	100
11	25	44,6	16	28,6	7	12,5	6	10,7	2	3,6	56	100
12	23	41,1	9	16,1	19	33,9	2	3,6	3	5,4	56	100
13	22	39,3	13	23,2	10	17,9	8	14,3	3	5,4	56	100
14	24	42,9	15	26,8	11	19,6	2	3,6	4	7,1	56	100
15	26	46,4	11	19,6	13	23,2	3	5,4	3	5,4	56	100
16	20	35,7	17	30,4	12	21,4	6	10,7	1	1,8	56	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,5
- 2) Jawaban responden saya merasakan suasana kekeluargaan di organisasi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 48,2%.
- 3) Jawaban responden saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 33,9%.
- 4) Jawaban responden atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
- 5) Jawaban responden peralatan untuk bekerja di organisasi lengkap/mutakhir mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,1%.
- 6) Jawaban responden fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,5
- 7) Jawaban responden saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,3%.
- 8) Jawaban responden penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,9%.
- 9) Jawaban responden udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 35,7%.

- 10) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,9%.
- 11) Jawaban responden lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,6%.
- 12) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,1%.
- 13) Jawaban responden adanya air conditioner (ac) menjadikan ruangan kerja tidak berbau mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,3%.
- 14) Jawaban responden para office boy (ob) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,9%.
- 15) Jawaban responden adanya security (satpam) menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,4%.
- 16) Jawaban responden satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,7%.

4.1.4 Model Regresi

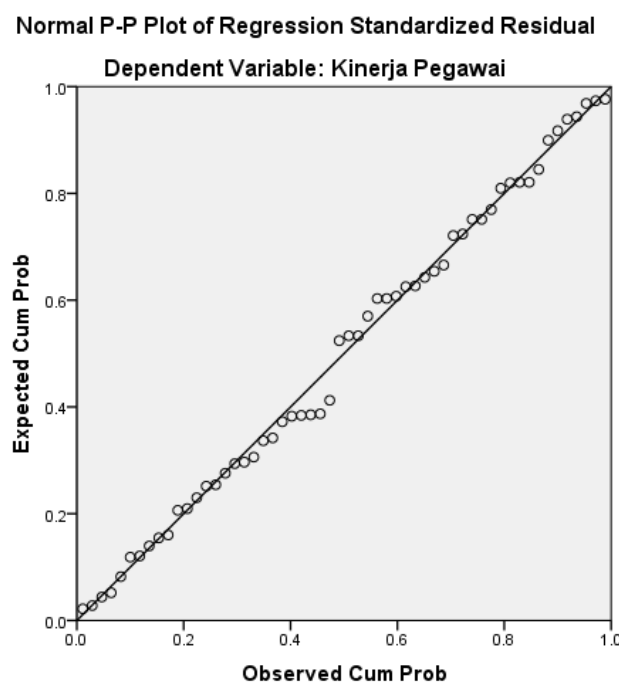
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.688	1.453
	Lingkungan Kerja	.688	1.453

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,453 dan variabel lingkungan kerja (X_2) juga sebesar 1,453. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,688 dan variabel lingkungan kerja (X_2) juga sebesar 0,688. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai

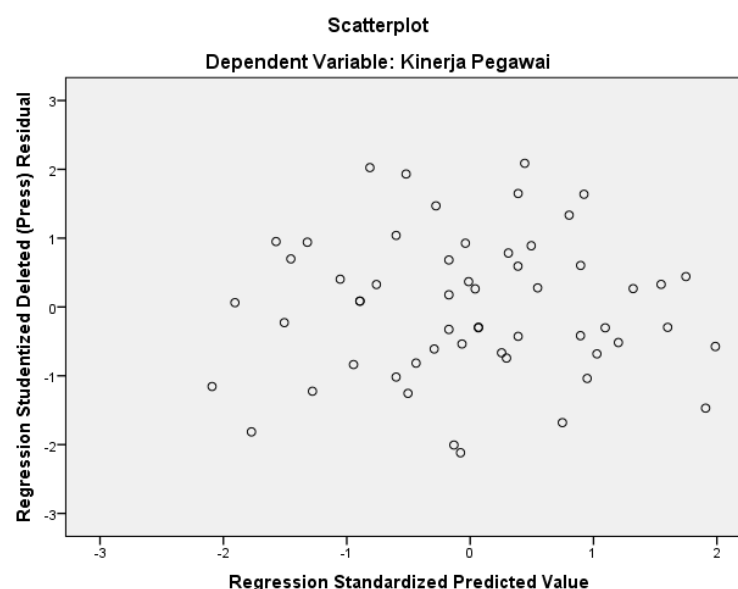
tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.354	2.235		.159	.875
	Gaya Kepemimpinan	.469	.055	.636	8.584	.000
	Lingkungan Kerja	.208	.042	.366	4.939	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 0,354
- 2) Gaya kepemimpinan = 0,469
- 3) Lingkungan kerja = 0,208

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

$$Y = 0,354 + 0,469 + 0,208$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 0,354 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan akan meningkat sebesar 0,354.
- 2) β_1 sebesar 0,469 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,469 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,208 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,208 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel
 k = Variabel independen

Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.354	2.235		.159	.875
	Gaya Kepemimpinan	.469	.055	.636	8.584	.000
	Lingkungan Kerja	.208	.042	.366	4.939	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

a) Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable gaya kepemimpinan sebesar 8.584 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (56-2= 54), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan

kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $8.584 > t$ tabel $2,004$. Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

b) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 4.939 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($56-2= 54$), di peroleh t tabel $2,004$. Jika t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, didalam hal ini t hitung $4.939 > t$ tabel $2,004$. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman

variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838.013	2	419.006	105.648	.000 ^b
	Residual	210.202	53	3.966		
	Total	1048.214	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 105.648, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 105.648 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($56-2-1=53$), di peroleh F tabel 3,17. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung $105.648 >$ F tabel 3,17. Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.792	1.99150
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2023)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,894 atau 89,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,799 yang berarti 79,9% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 20,1% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,99150 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. diperoleh $t_{hitung} 8.584 > t_{tabel} 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/lembaga sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam lembaga yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana, Syah, & Nasution, 2023); (Tanjung, 2015) (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Jufrizen, 2017), (Astuti & Prayogi, 2018), (Arianty, 2016) dan (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. diperoleh $t_{hitung} 4.939 > t_{tabel} 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja

sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maghfira & Nasution, 2022); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia et al., 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 105.648 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya adanya gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam lembaga

yang kuat yang akhirnya mencapai kesuksesan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas & Widowati, 2020) dan (Nursiti & Angriani, 2023) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Penting untuk memonitor progres kerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Ini akan membantu mereka dalam memahami di mana mereka berada dalam pencapaian SKP mereka dan bagaimana mereka bisa meningkatkannya.
2. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi timnya. Mereka harus menunjukkan integritas, etika kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin akan

mengilhami anggota tim untuk mengikuti jejaknya dan menjaga standar tinggi dalam pekerjaan mereka.

3. Perlu dilakukan penataan kembali ruangan kerja dan fasilitas kerja agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Ini bisa mencakup penyusunan ulang tata letak ruangan, perbaikan fasilitas yang rusak, dan perawatan rutin.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai masyarakat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 56 pegawai Sekeretariat DPRD Kota Medan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: Armico.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Ahyari, A. (2012). *Manajemen Perkantoran* (Edisi II.). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding : The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. (Terj. Adreas S. Adiwardana). Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Dicipline On Employee Performance. *International Conference On Global Education Vii*, 69–81.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (Pp. 195–205).
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, T. B. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 546-557.
- Lesmana, M. T., Syah, A., & Nasution, A. E. (2023). Implementation of Organizational Citizenship Behavior and Leadership to Lecturer Research Performance at Private Universities in Medan. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1(1), 1494-1503.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (202). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 6(2), 283-297.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu.)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Mujiati, N. W., Koman, A., & Anak, A. S. (2013). *Prilaku Organisasi*. Yogaykarta: Graha Ilmu.
- Mustafa, Z., & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Diemensi Baru Dalam Kepemimpinan)*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1-15.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursiti, N., & Angriani, Y. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, 10(1), 29-44.

- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 147–160.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance At Workplace: Conceptual Model And Empirical Validation. *Business Perspectives And Research*, 5(1), 69–85.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbert, C., Ginnert, R. L., Hughes, G. J., & Curphy, P. (2014). *Leadership: Enhancing The Lessons Of Experience*. New York: Mcgraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I Dan Ii, Alih Bahasa: Hadayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumanti, A. M. (2012). *Dasar-Dasar Public Relations Teori Dan Praktik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Upp Stim Ykpn.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Soekarso, S., & Iskandar, P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dantenaga Kerja Kota Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Thoha, M. (2014). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations* (Edisi 8.). New York: Prentice-Hall International.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya M. Rifky Hasyim (1905160485) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana

Lama Bekerja : ☐ 1-2 Tahun ☐ 3-5 Tahun ☐ >10 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sikap Dalam Melaksanakan Tugas					
1	Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja					
2	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
	Perencanaan Dalam Pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan					
4	Saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari					
	Proses Pelaksanaan Pekerjaan					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya					
6	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
	Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
8	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan Mengambil Keputusan					
1	Pimpinan mendorong pegawai terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
2	Pemimpin dapat membuat rencana dengan baik					
	Kemampuan Memotivasi					
3	Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus					
4	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap pegawai					
	Kemampuan Komunikasi					
5	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai					
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan					
6	Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
7	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan					
	Tanggung Jawab					
8	Pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kemampuan Mengendalikan Emosional					
9	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan					
10	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1	Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya merasakan suasana kekeluargaan di organisasi					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya					
4	Atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5	Peralatan untuk bekerja di organisasi lengkap/mutakhir					
6	Fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai					
	Penerangan					
7	Saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
8	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Sirkulasi Udara					
9	Udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
10	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar					
	Kebisingan					
11	Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman					
12	Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Bau Tidak Sedap					
13	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tidak berbau					
14	Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap					
	Keamanan					
15	Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman					
16	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

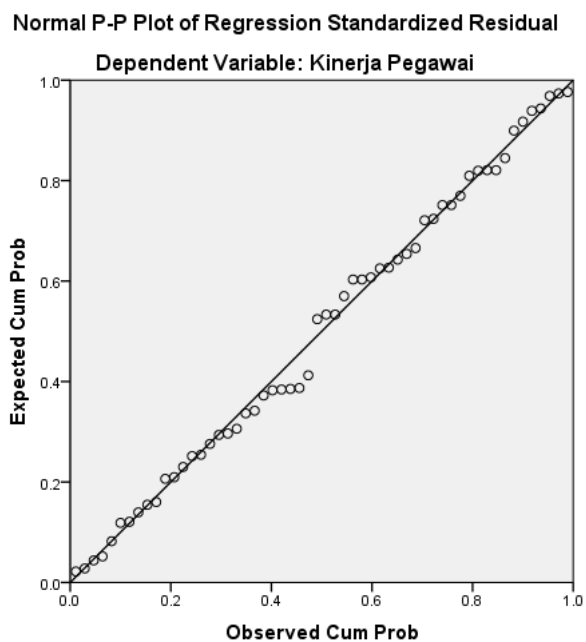
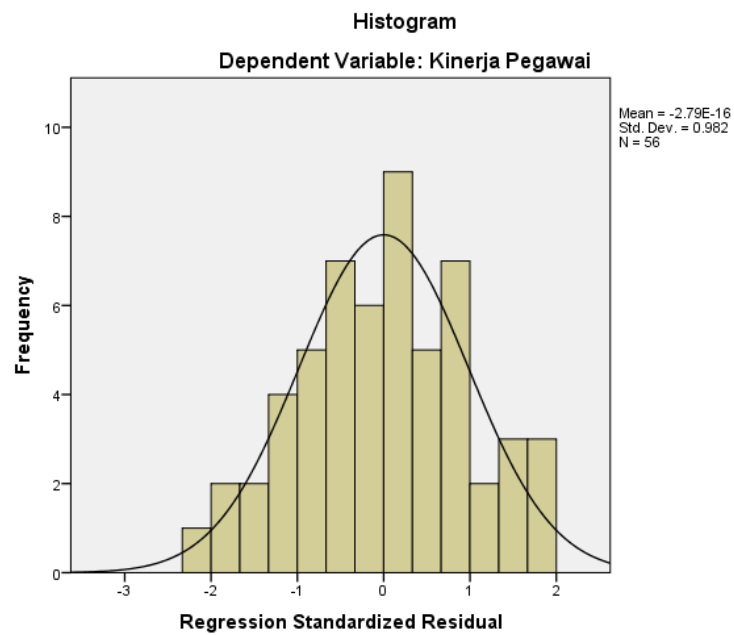
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838.013	2	419.006	105.648	.000 ^b
	Residual	210.202	53	3.966		
	Total	1048.214	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

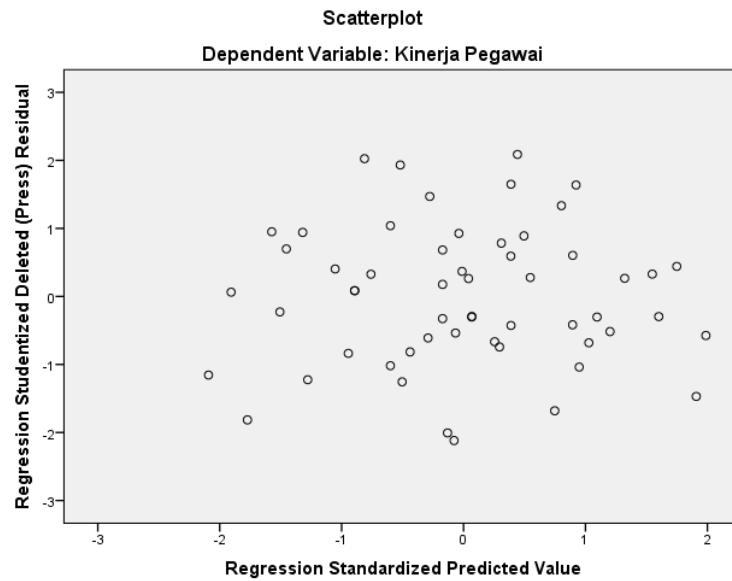
Coefficients ^a													
		Unstandardized		Standard ized Coeffie nts			95,0% Confidence					Collinearity	
		Coefficients					Interval for B						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Zero- order	Partia l	Part	Tolera nce	VIF
1	(Constant)	.354	2.235		.159	.875	-4.127	4.836					
	Gaya Kepemimpina n	.469	.055	.636	8.584	.000	.359	.579	.841	.763	.528	.688	1.453
	Lingkungan Kerja	.208	.042	.366	4.939	.000	.123	.292	.722	.561	.304	.688	1.453
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.579	.61	.73	.00
	3	.007	20.140	.39	.27	1.00
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.1550	39.0798	31.3214	3.90341	56
Std. Predicted Value	-2.092	1.988	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.267	.692	.447	.113	56
Adjusted Predicted Value	23.4413	39.2280	31.3255	3.89608	56
Residual	-4.01648	3.95285	.00000	1.95495	56

Std. Residual	-2.017	1.985	.000	.982	56
Stud. Residual	-2.052	2.025	-.001	1.009	56
Deleted Residual	-4.15723	4.11355	-.00409	2.06513	56
Stud. Deleted Residual	-2.118	2.088	.000	1.023	56
Mahal. Distance	.006	5.653	1.964	1.474	56
Cook's Distance	.000	.086	.019	.024	56
Centered Leverage Value	.000	.103	.036	.027	56
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					





Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Gaya Kepemimpinan
X1	Pearson Correlation	1	.293*	.178	-.049	.587**	.293*	.178	-.049	.587**	.597**	.653**
	Sig. (2-tailed)		.028	.188	.721	.000	.028	.188	.721	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	.293*	1	.380**	-.049	.056	1.000*	.380**	-.049	.056	.073	.612**
	Sig. (2-tailed)	.028		.004	.717	.682	.000	.004	.717	.682	.593	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	.178	.380**	1	.086	-.148	.380**	1.000*	.086	-.148	-.125	.512**
	Sig. (2-tailed)	.188	.004		.527	.278	.004	.000	.527	.278	.359	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4	Pearson Correlation	-.049	-.049	.086	1	.245	-.049	.086	1.000*	.245	.275*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.721	.717	.527		.069	.717	.527	.000	.069	.040	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5	Pearson Correlation	.587**	.056	-.148	.245	1	.056	-.148	.245	1.000*	.981**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.682	.278	.069		.682	.278	.069	.000	.000	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X6	Pearson Correlation	.293*	1.000*	.380**	-.049	.056	1	.380**	-.049	.056	.073	.612**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.004	.717	.682		.004	.717	.682	.593	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X7	Pearson Correlation	.178	.380**	1.000*	.086	-.148	.380**	1	.086	-.148	-.125	.512**
	Sig. (2-tailed)	.188	.004	.000	.527	.278	.004		.527	.278	.359	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X8	Pearson Correlation	-.049	-.049	.086	1.000*	.245	-.049	.086	1	.245	.275*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.721	.717	.527	.000	.069	.717	.527		.069	.040	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X9	Pearson Correlation	.587**	.056	-.148	.245	1.000*	.056	-.148	.245	1	.981**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.682	.278	.069	.000	.682	.278	.069		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X10	Pearson Correlation	.597**	.073	-.125	.275*	.981**	.073	-.125	.275*	.981**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.593	.359	.040	.000	.593	.359	.040	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.653**	.612**	.512**	.424**	.637**	.612**	.512**	.424**	.637**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

Correlations																		
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Lingkungan KerjaX
X1	Pearson Correlation	1	.045	.365**	-.259	.377**	.002	.108	-.157	.094	-.211	.231	.156	.107	-.161	.193	-.029	.309*
	Sig. (2-tailed)		.740	.006	.054	.004	.990	.429	.246	.489	.118	.086	.251	.434	.237	.155	.830	.021
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	.045	1	.394**	.278*	.367**	.329*	.057	-.127	-.006	-.148	-.072	.305*	.249	.109	-.025	-.058	.425**
	Sig. (2-tailed)	.740		.003	.038	.005	.013	.678	.350	.966	.277	.598	.022	.064	.424	.855	.672	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	.365**	.394**	1	-.166	.109	.103	.302*	-.023	.266*	-.088	.219	.219	.237	-.137	-.003	-.100	.449**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003		.222	.426	.452	.024	.866	.047	.518	.105	.105	.078	.314	.982	.464	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4	Pearson Correlation	-.259	.278*	-.166	1	.349**	.324*	-.044	-.124	-.040	-.113	-.013	.029	-.023	.512**	.118	.164	.303*
	Sig. (2-tailed)	.054	.038	.222		.008	.015	.745	.361	.769	.406	.925	.833	.867	.000	.388	.227	.023
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5	Pearson Correlation	.377**	.367**	.109	.349**	1	.673**	.124	-.048	.123	-.112	.133	.106	.014	.144	.279*	.173	.578**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.426	.008		.000	.363	.723	.368	.413	.328	.435	.917	.288	.037	.203	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X6	Pearson Correlation	.002	.329*	.103	.324*	.673**	1	.232	.112	.213	.054	.170	.018	.015	.141	.158	.280*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.990	.013	.452	.015	.000		.086	.410	.115	.691	.212	.893	.910	.301	.245	.036	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X7	Pearson Correlation	.108	.057	.302*	-.044	.124	.232	1	.487**	.964**	.465**	.173	-.046	.055	-.071	.039	.093	.582**
	Sig. (2-tailed)	.429	.678	.024	.745	.363	.086		.000	.000	.000	.201	.735	.687	.603	.775	.495	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X8	Pearson Correlation	-.157	-.127	-.023	-.124	-.048	.112	.487**	1	.455**	.957**	.191	-.144	.088	-.030	-.026	.058	.342**

	Sig. (2-tailed)	.246	.350	.866	.361	.723	.410	.000		.000	.000	.159	.289	.520	.825	.849	.670	.010
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X9	Pearson Correlation	.094	-.006	.266 ⁺	-.040	.123	.213	.964 ^{**}	.455 ^{**}	1	.431 ^{**}	.141	-.113	.005	-.078	.027	.069	.525 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.489	.966	.047	.769	.368	.115	.000	.000		.001	.298	.408	.971	.566	.844	.613	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X10	Pearson Correlation	-.211	-.148	-.088	-.113	-.112	.054	.465 ^{**}	.957 ^{**}	.431 ^{**}	1	.120	-.171	.000	-.028	-.091	-.012	.247
	Sig. (2-tailed)	.118	.277	.518	.406	.413	.691	.000	.000	.001		.378	.207	.998	.837	.503	.933	.067
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X11	Pearson Correlation	.231	-.072	.219	-.013	.133	.170	.173	.191	.141	.120	1	-.120	.359 ^{**}	.013	.013	-.087	.379 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.086	.598	.105	.925	.328	.212	.201	.159	.298	.378		.377	.007	.924	.923	.523	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X12	Pearson Correlation	.156	.305 ⁺	.219	.029	.106	.018	-.046	-.144	-.113	-.171	-.120	1	.281 ⁺	.188	.700 ^{**}	.156	.409 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.251	.022	.105	.833	.435	.893	.735	.289	.408	.207	.377		.036	.165	.000	.250	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X13	Pearson Correlation	.107	.249	.237	-.023	.014	.015	.055	.088	.005	.000	.359 ^{**}	.281 ⁺	1	-.092	.043	.072	.380 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.434	.064	.078	.867	.917	.910	.687	.520	.971	.998	.007	.036		.498	.755	.600	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X14	Pearson Correlation	-.161	.109	-.137	.512 ^{**}	.144	.141	-.071	-.030	-.078	-.028	.013	.188	-.092	1	.305 ⁺	.149	.296 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.237	.424	.314	.000	.288	.301	.603	.825	.566	.837	.924	.165	.498		.022	.272	.026
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X15	Pearson Correlation	.193	-.025	-.003	.118	.279 ⁺	.158	.039	-.026	.027	-.091	.013	.700 ^{**}	.043	.305 ⁺	1	.364 ^{**}	.473 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.155	.855	.982	.388	.037	.245	.775	.849	.844	.503	.923	.000	.755	.022		.006	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X16	Pearson Correlation	-.029	-.058	-.100	.164	.173	.280 ⁺	.093	.058	.069	-.012	-.087	.156	.072	.149	.364 ^{**}	1	.335 ⁺

	Sig. (2-tailed)	.830	.672	.464	.227	.203	.036	.495	.670	.613	.933	.523	.250	.600	.272	.006		.012
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Lingkungan KerjaX	Pearson Correlation	.309*	.425**	.449**	.303*	.578**	.572**	.582**	.342**	.525**	.247	.379**	.409**	.380**	.296*	.473**	.335*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.001	.023	.000	.000	.000	.010	.000	.067	.004	.002	.004	.026	.000	.012	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	16

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	-.107	.391**	.013	.000	-.058	.176	.000	.373**
	Sig. (2-tailed)		.430	.003	.924	1.000	.672	.193	1.000	.005
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	-.107	1	.269*	.203	.720**	.148	-.128	.168	.612**
	Sig. (2-tailed)	.430		.045	.134	.000	.276	.348	.217	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.391**	.269*	1	-.068	.067	.054	.129	.009	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.045		.617	.624	.691	.342	.948	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.013	.203	-.068	1	.293*	.178	-.049	.587**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.924	.134	.617		.028	.188	.721	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	.000	.720**	.067	.293*	1	.380**	-.049	.056	.659**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.624	.028		.004	.717	.682	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y6	Pearson Correlation	-.058	.148	.054	.178	.380**	1	.086	-.148	.425**
	Sig. (2-tailed)	.672	.276	.691	.188	.004		.527	.278	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y7	Pearson Correlation	.176	-.128	.129	-.049	-.049	.086	1	.245	.301*
	Sig. (2-tailed)	.193	.348	.342	.721	.717	.527		.069	.024
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y8	Pearson Correlation	.000	.168	.009	.587**	.056	-.148	.245	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.217	.948	.000	.682	.278	.069		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.373**	.612**	.501**	.553**	.659**	.425**	.301*	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.001	.024	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.647	8

KINERJA PEGAWAI									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak setuju	6	10.7	10.7	14.3
	Kurang setuju	7	12.5	12.5	26.8

	Setuju	16	28.6	28.6	55.4
	Sangat setuju	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	2	3.6	3.6	8.9
	Kurang setuju	18	32.1	32.1	41.1
	Setuju	10	17.9	17.9	58.9
	Sangat setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	7	12.5	12.5	17.9
	Kurang setuju	10	17.9	17.9	35.7
	Setuju	14	25.0	25.0	60.7
	Sangat setuju	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Tidak setuju	2	3.6	3.6	10.7
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	30.4
	Setuju	15	26.8	26.8	57.1
	Sangat setuju	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	10.7
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	33.9
	Setuju	12	21.4	21.4	55.4
	Sangat setuju	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	6	10.7	10.7	12.5
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	32.1
	Setuju	17	30.4	30.4	62.5
	Sangat setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	7.1
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	37.5
	Setuju	25	44.6	44.6	82.1
	Sangat setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	12	21.4	21.4	26.8
	Setuju	15	26.8	26.8	53.6
	Sangat setuju	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Tidak setuju	2	3.6	3.6	10.7
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	30.4
	Setuju	15	26.8	26.8	57.1
	Sangat setuju	24	42.9	42.9	100.0

	Total	56	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	10.7
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	33.9
	Setuju	12	21.4	21.4	55.4
	Sangat setuju	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	6	10.7	10.7	12.5
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	32.1
	Setuju	17	30.4	30.4	62.5
	Sangat setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	7.1
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	37.5
	Setuju	25	44.6	44.6	82.1
	Sangat setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	12	21.4	21.4	26.8
	Setuju	15	26.8	26.8	53.6
	Sangat setuju	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	10.7
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	33.9
	Setuju	12	21.4	21.4	55.4
	Sangat setuju	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	6	10.7	10.7	12.5
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	32.1
	Setuju	17	30.4	30.4	62.5
	Sangat setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	7.1
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	37.5
	Setuju	25	44.6	44.6	82.1
	Sangat setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	12	21.4	21.4	26.8
	Setuju	15	26.8	26.8	53.6
	Sangat setuju	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Kurang setuju	12	21.4	21.4	26.8
	Setuju	13	23.2	23.2	50.0
	Sangat setuju	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak setuju	12	21.4	21.4	25.0
	Kurang setuju	4	7.1	7.1	32.1
	Setuju	21	37.5	37.5	69.6
	Sangat setuju	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	1	1.8	1.8	7.1
	Kurang setuju	27	48.2	48.2	55.4
	Setuju	9	16.1	16.1	71.4
	Sangat setuju	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Tidak setuju	13	23.2	23.2	33.9
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	53.6
	Setuju	7	12.5	12.5	66.1
	Sangat setuju	19	33.9	33.9	100.0

	Total	56	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Kurang setuju	10	17.9	17.9	30.4
	Setuju	25	44.6	44.6	75.0
	Sangat setuju	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	7	12.5	12.5	14.3
	Kurang setuju	15	26.8	26.8	41.1
	Setuju	18	32.1	32.1	73.2
	Sangat setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	13	23.2	23.2	23.2
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	42.9
	Setuju	11	19.6	19.6	62.5
	Sangat setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Tidak setuju	8	14.3	14.3	21.4
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	41.1
	Setuju	22	39.3	39.3	80.4
	Sangat setuju	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	7.1
	Kurang setuju	17	30.4	30.4	37.5
	Setuju	24	42.9	42.9	80.4
	Sangat setuju	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Tidak setuju	8	14.3	14.3	21.4
	Kurang setuju	10	17.9	17.9	39.3
	Setuju	20	35.7	35.7	75.0
	Sangat setuju	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	7.1
	Kurang setuju	16	28.6	28.6	35.7
	Setuju	24	42.9	42.9	78.6
	Sangat setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak setuju	6	10.7	10.7	14.3
	Kurang setuju	7	12.5	12.5	26.8
	Setuju	16	28.6	28.6	55.4
	Sangat setuju	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	2	3.6	3.6	8.9
	Kurang setuju	19	33.9	33.9	42.9
	Setuju	9	16.1	16.1	58.9
	Sangat setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	8	14.3	14.3	19.6
	Kurang setuju	10	17.9	17.9	37.5
	Setuju	13	23.2	23.2	60.7
	Sangat setuju	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Tidak setuju	2	3.6	3.6	10.7
	Kurang setuju	11	19.6	19.6	30.4
	Setuju	15	26.8	26.8	57.1
	Sangat setuju	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak setuju	3	5.4	5.4	10.7
	Kurang setuju	13	23.2	23.2	33.9
	Setuju	11	19.6	19.6	53.6
	Sangat setuju	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak setuju	6	10.7	10.7	12.5
	Kurang setuju	12	21.4	21.4	33.9
	Setuju	17	30.4	30.4	64.3
	Sangat setuju	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



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: 2690/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 20/12/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Rifky Hasyim
NPM : 1905160485
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

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

Identifikasi Masalah : Kurangnya Disiplin kerja pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja dalam melakukan hal diluar pekerjaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Sekretariat Dprd Kota Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(M. Rifky Hasyim)



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: 2690/JDL/SKR MAN FEB UMSU/20/12/2022

Nama Mahasiswa : M. Rifky Hasyim
NPM : 1905160485
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 20/12/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Asrizal Efendi Nst, SE., M.Si *22/12/2022*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin
Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor
Sekretariat DPRD Kota Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *06 Februari 2023*

Dosen Pembimbing

(Asrizal Efendi Nst, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah leburan ke 2 ini pada akun online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan.....H
.....20....M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M R I F K Y H A S Y I M

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 4 8 5

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N . 1 8 0 8 2 0 0 0 .

Program Studi : ~~Akuntansi~~
Manajemen

Alamat Mahasiswa : K O M P L E K T A S B I B L O K
V V N O . 2 3 M E D A N

Tempat Penelitian : S E K R E T A R I A T D P R D
K O T A M E D A N

Alamat Penelitian : J L K A P T E N M A U L A N A
L U B I S N O . 1

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(M. RIFKY HASYIM.....)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/002/2019

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

[fumsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

Nomor : 1441 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 23 Dzulqaidah 1444 H
12 Juni 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat DPRD Kota Medan
Jln.Kapten Maulana Lubis No.1 Medan
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 : M. Rifky Hasyim
Npm : 1905160485
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

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





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1441 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 6/12/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : M. Rifky Hasyim

N P M : 1905160485

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE.,M.Si.

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 : 12 Juni 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Dzulqaidah 1444 H
12 Juni 2023 M



Dekan

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



Tembusan :

1. Pertinggal.



Medan, 26 Juni 2023

Kepada,

Nomor : 000.9/1326
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Persetujuan Pra Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

di-
Medan

Berdasarkan surat dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor: 000.9/1018 tanggal 19 Juni 2023, hal surat Keterangan Pra Riset, kepada:

Nama : M. Rifky Hasyim
Nim : 1905160485
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan Pra Riset di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan selama 3 (tiga) Bulan terhitung mulai dari keluarnya tanggal surat ini, dengan ketentuan :

- a. Mengikuti peraturan yang ada di Sekretariat DPRD Kota Medan
- b. Hari Senin s.d Kamis masuk pukul 08.00 Wib s.d 16.30 Wib dan hari Jumat masuk pukul 08.00 Wib s.d 17.00 Wib
- c. Tetap menerapkan protokol kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
SEKRETARIS DPRD KOTA MEDAN,

MUHAMMAD ALI SIPAHUTAR, S.STP, MAP
Pembina Tk. I(IV/b)
NIP 197903171999121001

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Rifky Hasyim
NPM : 1905160485
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 26 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



M. Rifky Hasyim

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

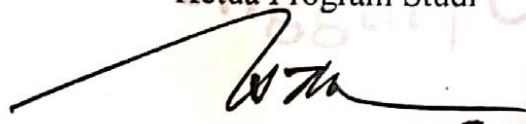
Nama Lengkap : M. RIFKY HASYIM
NPM : 1905160485
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

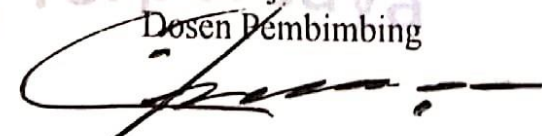
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Fenomena belum terlihat, tambahkan rumus dan tujuan menjadi 'diperoleh'. - berikan satu sub bab matriks variabel	06/02-2023 27/02-2023	
BAB 2	- Sistematika penulisan diperbaiki sesuai dengan buku pedoman penulisan Skripsi UMSU. - Setiap sub bab minimal pernah dua sub bab - Kerangka konsep buat gambarnya.	12/03-2023 20/03-2023	
BAB 3	- Populasi dan sampel di jelaskan/ di mende - tabel penelitian di jelaskan - teknik pengumpulan data di jelaskan - teknik analisis data di buat gambarnya.	10/05-2023 27/05-2023	
Daftar Pustaka	- Gurcha mendeley. - kutip jurnal dosen minimal 5	27/05-2023	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC diseminarkan	30/05-2023	

Medan, 30 Mei 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


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


ASRIAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Fax: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 07 Agustus 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : M. Rifky Hasyim
N.P.M. : 1905160485
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 Agustus 2000
Alamat Rumah : Kompl. Tasbi Blok VV No. 23 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Khilafah Variabel Disiplin Kerja.</i>
Bab I	<i>Fenomena hilangnya data, disiplin kerja, kinerja, hasil kerja, daya kemandirian.</i> <i>SKP, OP3 atau sejenisnya</i>
Bab II	<i>teori disfungsi.</i>
Bab III	<i>Definisi operasional harus diambil dari teori bab 2 yg sesuai.</i>
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

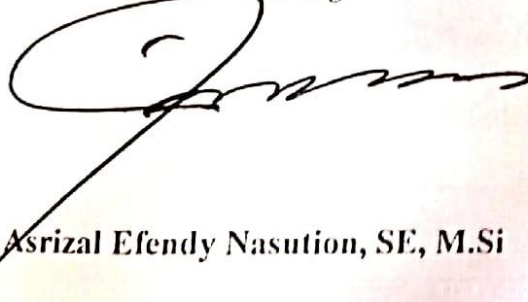
Medan, Senin, 07 Agustus 2023

TIM SEMINAR

Ketua


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

Pembimbing


Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

Sekretaris


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

Pembanding


Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, Phd.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 07 Agustus 2023* menerangkan bahwa

Nama : M. Rifky Hasyim
N.P.M. : 1905160485
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 Agustus 2000
Alamat Rumah : Kompl. Tasbi Blok VV No. 23 Medan
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si*

Medan, Senin, 07 Agustus 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

Sekretaris

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

Pembanding

Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, Phd.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan



UMSU

Unggul | Cerdas | Berkarya

Unggul | Cerdas | Berkarya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN FAKULTAS MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1745/BAN-PT/AN/P/PT/01/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 66311903

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

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

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

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

Nomor : 493 /IL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 21 Sya'ban 1446 H
20 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat DPRD Kota Medan
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 Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, 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 : **M. Rifky Hasyim**
N P M : **1905160485**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PEMERINTAH KOTA MEDAN

SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Kantor : Jalan Kapten Maulana Lubis No. 1 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4537728 Faks. (061) 4537728
Email : sekretariat@dprd.pemkomedan.go.id Website : dprd.pemkomedan.go.id

Medan, 01 September 2023

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Nomor : 000.9/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) lembar
Hal : Keterangan Selesai
Melaksanakan Pra Riset

di-
Medan

Berdasarkan surat dari Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor: 000.9/1018 tanggal 19 Juni 2023, hal surat Keterangan Pra Riset, dan surat Sekretaris DPRD Kota Medan Nomor: 000.9/1326 tanggal 26 Juni 2023 hal Persetujuan Pra Riset, atas nama:

Nama : M. Rifky Hasyim
Nim : 1905160485
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah **selesai** melaksanakan Pra Riset di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Demikian surat ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
SEKRETARIS DPRD KOTA MEDAN,

MUHAMMAD ALI SIPAHUTAR, S.STP, MAP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 197903171999121001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : M. RIFKY HASYIM
NPM : 1905160485
Tempat dan tanggal lahir : Medan 18- Agustus -2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Komp. Tasbi Blok VV no. 23 Medan
Anak Ke : 3 dari 3 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Iman Wahyudi
Nama Ibu : Thoibah
Alamat : Komp. Tasbi Blok VV no.23 Medan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 064020
2. SMP S Harapan 2 Medan
3. SMA S Harapan 1 Medan
4. Tahun 2019-2025, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 20 Februari 2025

M. Rifky Hasyim