

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI RSU Dr.GL.TOBING
DELI SERDANG SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Program Studi Manajemen



OLEH :

NAMA :ANDIKA WIJAYA

NPM :1605160260

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Makkas Basir No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

Surat Keputusan Mahasiswa

PERIODE IULIUS-DESEMBER

Pasca Sarjana Sosial, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, diluluskan dengan memenuhi persyaratan pada hari Jumat, tanggal 17 April 2020, selama periode 2016-2019 dengan catatan: sangat memuaskan, memiliki nilai akhir

Nama ANDRIES ALIYAN
NPM 1605160260
Program Studi Sosial Kesejahteraan
Konsentrasi KONSENTRASI SUMBER DAYA MUNICIPAL
Judul Skripsi PENELITIAN KEPIMPINAN ESSAYIS KUSUMA DAN
KONSEP KERJA TERHADAP KERJA BAGAWAI
Penulis: DR. GI. TOBYNG

Dinyatakan bahwa Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
mendapatkan Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara

Tim Pengaji

(H. MUIS ELI PAMBE, SE, MM)

Pengaji II

(H. TEGUH, S.SMK, SP, MM)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, Psi, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANDIKA WIJAYA
N.P.M : 1605160260
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
RSU Dr. GL. Tobing

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSU Dr.GL.TOBING KAB.DELI SERDANG SUMATERA UTARA

ANDIKA WIJAYA

Program Studi Manajmen

Andika.wijaya302@gmail.com

Permasalahan penelitian ini adalah,menurunnya kinerja pegawai, kinerja pegawai yang belum optimal,masih terdapatnya beberapa pegawai yang kurang disiplin dan lingkungan kerja yang belum optimal, dari beberapa masalah yang ada didalam RSU Dr.GL.Tobing, penulis membatasi masalah tentang kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisoner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket.Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas.Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif,yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi(R^2).

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak.Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ,artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap nilai pegawai.Nilai R-Square variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan(X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja(X_3),terhadap kinerja pegawai(Y), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN RSU

Dr.GL. TOBING KAB. DELI SERDANG

NORTH SUMATRA

ANDIKA WIJAYA

Management Study Program

Andika.wijaya302@gmail.com

The problem of this research is, the decline in employee performance, the performance of employees who are not optimal, there are still some employees who lack discipline and work environment that is not optimal, from some of the problems that exist in Dr.GL.Tobing General Hospital, the authors limit the problems of leadership, work discipline and work environment on the performance of Dr.GL.Tobing General Hospital staff. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work discipline and work environment on the performance of Dr.GL.Tobing Hospital staff.

The research used in this study is a quantitative approach. In determining the sample of this study using saturated techniques (census) where all populations are sampled. Data collection techniques used in this study are questionnaires (questionnaire), to analyze the data and information needed, the authors using data techniques which are used to test hypotheses after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using tests of validity and reliability. The analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique, which uses the calculation of numbers and then draws conclusions from testing that, with multiple linear regression, classic assumptions, partial test (t), simultaneous (F), coefficient of determination (R2).

Based on the results of testing, the influence of leadership, work discipline and work environment on employee performance shows that t_{count} is greater than t_{table} . From these results it can be concluded that H_a is accepted H_0 is rejected. it can be concluded that there is a significant influence between leadership, work discipline and work environment on employee value. The R-Square value of variable Y (employee performance) can be explained by leadership variables (X_1), work discipline (X_2), work environment (X_3), employee performance (Y), and the rest is influenced by other variables not examined.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSU Dr.GL.Tobing** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Teristimewa kepada ayahanda dan ibunda saya Maliki dan Nilawati
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Bapak Dr Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku Ketua Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

7. Bapak Dr.Jufrizen,SE ,M.Si selaku Sekretaris Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi,S.Psi.,MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Seluruh Staff serta Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Dr.Novi Fitriani selaku Ka RSU Dr.GL Tobing.
11. Kepada para pegawai RSU Dr.GL.Tobing baik itu rekam medis dan poli.
12. Kepada teman teman saya M.Riski,Dimas,Azizi,Muklis,Mutia,Audrey. dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat menjadi satu karya yang bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wahrahmatullahi Wabarakatu.

Medan 15, Januari 2020

Penulis

ANDIKA WIJAYA

NPM:160516026

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB 1 - PENDAHULUAN 1

1.1. Latar belakang masalah	1
1.2. Identifikasi masalah	7
1.3. Batasan masalah	8
1.4. Rumusan masalah.....	8
1.5. Tujuan penelitian.....	9
1.6. Manfaat penelitian.....	10

BAB 2 - KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Kinerja	11
2.1.1.1. Pengertian kinerja	11
2.1.1.2. Tujuan dan manfaat kinerja	13
2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	14
2.1.1.4. Indikator indikator kinerja	15
2.1.2. Kepemimpinan	16
2.1.2.1. Pengertian kepemimpinan	16
2.1.2.2. Tujuan dan manfaat kepemimpinan	21
2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....	22
2.1.2.4. Indikator indikator kepemimpinan.....	23
2.1.3. Disiplin kerja	24
2.1.3.1. Pengertian disiplin kerja	24
2.1.3.2. Tujuan dan manfaat disiplin kerja.....	26
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	27
2.1.3.4. Indikator indikator disiplin kerja	28
2.1.4. Lingkungan kerja	31
2.1.4.1. Pengertian lingkungan kerja	31
2.1.4.2. Lingkungan kerja fisik	32
2.1.4.3. Lingkungan kerja non fisik.....	32
2.1.4.4. Tujuan dan manfaat lingkungan kerja	33
2.1.4.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja..	34
2.1.4.6. Indikator indikator lingkungan kerja.....	36
2.2. Kerangka berfikir konseptual.....	38
2.3. Hipotesis	43

BAB 3 - METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian	44
3.2. Definisi operasional variabel	44
3.2.1. Variabel dependen.....	44
3.2.1.1. Kinerja pegawai.....	44
3.2.2. Variabel independen.....	45
3.2.2.1. Kepemimpinan	45
3.2.2.2. Disiplin kerja	46
3.2.2.3. Lingkungan kerja	47
3.3. Tempat dan waktu penelitian	48
3.4. Populasi dan sampel	49
3.5. Teknik pengumpulan data.....	50
3.5.1. Kuisoner.....	50
3.5.2. Validitas	51
3.5.3. Reliabilitas	52
3.6. Teknik analisis data	53
3.6.1. Regresi linier berganda	53
3.6.2. Uji asumsi klasik	54
3.6.2.1. Uji normalitas	54
3.6.2.2. Uji multikolinearitas	55
3.6.2.3. Uji heterokedastisitas	55
3.6.2.3. Pengujian hipotesis.....	55
3.6.3.1. Uji signifikan parsial (uji t)	56
3.6.3.2. Uji signifikan parsial (uji f).....	57
3.6.4. Konfisien determinasi (R2).....	58

BAB 4- HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi data.....	60
4.1.1. Karateristik responden.....	60
4.1.1.1. Jenis kelamin	61
4.1.1.2. Berdasarkan usia	61
4.1.1.3. Berdasarkan tingkat pendidikan	62
4.1.2. Deskriptif variabel penelitian.....	63
4.1.2.1. Variabel kinerja	63
4.1.2.2. Variabel kepemimpinan	65
4.1.2.3. Variabel disiplin kerja.....	67
4.1.2.4. Kinerja lingkungan kerja.....	69
4.2. Hasil analisis data.....	71
4.2.1. Regresi linier berganda	71
4.2.2. Uji asumsi klasik	73
4.2.2.1. Uji normalitas	73
4.2.2.2. Uji Multikolinearitas.....	74

4.2.2.3. Uji heterokedastisitas	74
4.2.3. Pengujian hipotesis.....	75
4.2.3.1. Uji t	75
4.2.3.2. Uji f	80
4.2.4. Uji determinasi R2	82
4.3. Pembahasan.....	82

BAB 5- PENUTUP

5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran.....	87
5.3. Keterbatasan penelitian.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator kinerja	45
Tabel III.2	Indikator kepemimpinan.....	46
Tabel III.3	Indikator disiplin kerja	47
Tabel III.4	Indikator lingkungan kerja.....	48
Tabel III.5	Waktu penelitian	49
Tabel III.6	Rincian sampel.....	50
Tabel III.7	Skala jawaban	50
Tabel III.8	Hasil uji validitas kepemimpinan.....	51
Tabel III.9	Hasil uji validitas disiplin kerja	52
Tabel III.10	Hasil uji validitas lingkungan kerja.....	52
Tabel III.11	Hasil uji validitas kinerja	52
Tabel III.12	Hasil uji reliabilitas	53
Tabel III.13	Regresi linier berganda.....	53
Tabel IV.1	Skala jawaban	41
Tabel IV.2	Karateristik jenis kelamin	61
Tabel IV.3	Berdasarkan usia	61
Tabel IV.4	Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel IV.5	Skor angket kinerja	63
Tabel IV.6	Skor angket kepemimpinan	65
Tabel IV.7	Skor angket disiplin kerja.....	67
Tabel IV.8	Skor angket lingkungan kerja	69
Tabel IV.9	Hasil uji regresi linier bergamda.....	72
Tabel IV.10	Hasil uji mutikolinearitas	74
Tabel IV.11	Hasil uji t statistik	76
Tabel IV.12	Hasil uji f	80
Tabel IV.13	Hasil uji determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar.II.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.....	39
Gambar II.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.....	40
Gambar II.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	42
Gambar II.4 Kerangka konseptual.....	43
Gambar III.1 Gambar pengujian hipotesis uji t.....	57
Gambar III.2 Gambar pengujian hipotesis uji f.....	58
Gambar IV.1 Hasil uji normalitas.....	73
Gambar IV.2 Hasil uji heterokedastisitas	75
Gambar IV-3 Hasil kriteria kepemimpinan pengujian hipotesis uji t.....	77
Gambar IV-4 Hasil kriteria disiplin kerja pengujian hipotesis uji t	78
Gambar IV-5 Hasil lingkungan kerja kriteria pengujian hipotesis uji t.....	79
Gambar IV-6 Hasil kriteria pengujian hipotesis uji f	81

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Sejarah singkat perusahaan
- Lampiran 2. Bagan struktur organisasi
- Lampiran 3. Angket
- Lampiran 4. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
- Lampiran 5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kinerja karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kepemimpinan (X₁)
- Lampiran 7. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disiplin Kerja (X₂)
- Lampiran 8. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas lingkungan Kerja (X₃)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi f
- Lampiran 10. Tabel r
- Lampiran 11. Titik persentase distribusi t
- Lampiran 12. Histogram dan P.Plot
- Lampiran 13. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 14. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 15. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 16. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 17. Berita acara pembimbingan skripsi
- Lampiran 18. Surat keterangan penelitian / riset
- Lampiran 19. Daftar riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlakuan terhadap masing-masing sumber daya juga berbeda, khususnya sumber daya manusia atau yang biasa disebut pegawai . Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang professional, mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. (Khair, 2017).

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mereka yang memprakarsai tercapainya tujuan perusahaan,mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fingsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi,keberhasilann dan kegagalan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri,karena faktor untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan ,apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka yang didapat akan tinggi,sebaliknya jika produktivitas pegawai rendah yang mereka hasilkan akan rendah (Sapitri, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi,tanpa peran pegawai meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia,organisasi tidak akan berjalan,karena manusai merupakan penggerak dan penulis jalannya suatu organisasi (Tanjung, 2016).

Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusianya,dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggula kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan(Amirullah, 2015).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia yang berada diperusahaan,dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya (Siagian & Khair, 2018).

Semakin baik kualitas kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya,SDM adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan bermutu, keberhasilan kinerja pegawai tidaklah terbatas pada kegiatan pendidikan atau pelatihan saja, hal ini sangat bisa ditentukan oleh beberapa aspek dalam organisasi tersebut seperti, prestasi, produktifitas, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM yang dapat diperoleh dari proses pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pimpinan (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2013). Salah satu bentuk usaha konkret untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan cara motivasi dari pimpinan perusahaan terhadap kinerja pegawai agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan professional(Bismala, Arianty, & Farida, 2016).

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan, melalui kemampuan inovasi, gagasan, perilaku dan pimpinan mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan yang sudah ditentukan(S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk berkerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.(Arianty, 2015). Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif (Kamal, 2015).

Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai tanggung jawabnya(Arianty, 2015).

Skill atau keterampilan menterjemahkan pengetahuan kedalam praktek sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan untuk menghadapi sifat kerja yang jelas keterampilan yang memungkinkan pimpinan bisa membantu orang lain agar menciptakan loyalitas pegawai. Pemimpin juga harus mampu membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, mendorong bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karirnya(Amirullah, 2015).

Disiplin kerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik agar dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan aturan aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal (Soleha et al., 2012).Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja (Jufrizien, 2018).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisiatau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.(Siswadi, 2016).

Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga baik metode secara individual maupun kelompok, menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Sedarmayanti 2012, hal. 28).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang pekerja, melakukan metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing merupakan rumah sakit tipe C+ milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT. Perkebunan Nusantara II yang terletak di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km 16 Kabupaten Deli Serdang. Rumah sakit ini dinasionalisasi pada tahun 1969 dari Senembah Maatschappij yang merupakan maskapai perkebunan milik Kolonial.

Fenomena yang ditemukan penulis baik itu fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusianya itu sendiri. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan ataupun masalah yang ada dalam RSU Dr.GL.Tobing seperti jarangnya pimpinan melihat langsung keadaan ataupun masalah yang ada baik itu masalah alamiah atau buatan manusianya itu sendiri, kurangnya ketegasan seorang pemimpin untuk memberi surat peringatan kepada para pegawai yang tidak mematuhi aturan seperti terdapat beberapa pegawai dan dokter yang sering terlambat masuk.

Pimpinan seharus nya lebih memberikan pengarahan kepada para pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dalam bekerja, sebagai seorang pemimpin harus bisa melihat kebutuhan pegawai RSU Dr.GL.Tobing guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal untuk tercapainya tujuan RSU Dr.GL.Tobing. Pimpinan juga harus memberi surat peringatan kepada pegawai yang masih tidak disiplin karena masih terdapatnya beberapa para pegawai yang sering terlambat masuk, sering meninggalkan tanggung jawabnya waktu jam kerja. Sebagai seorang pimpinan harus bisa ambil keputusan tegas untuk beberapa pegawai dan dokter yang tidak disiplin karena sering nya terjadi terlambat masuk yang mengakibatkan para pasien komplen.

Belum optimalnya penempatan posisi kerja dan lingkungan kerja terutama direkam medis, sebaiknya yang ada direkam medis pegawai yang sudah perpengalaman yang bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya agar menciptakan pelayanan yang baik terhadap pasien terutama direkam medis RSU Dr.GL.Tobing. Lingkungan kerja yang juga belum optimal yang dapat diukur dari kelembapan suhu dalam ruangan, penerangan yang ada dalam ruangan, tata warna yang ada dalam ruangan yang belum optimal yang masih terdapatnya pasir/sampah teruma direkam medis, kurang nya penerangan dan ketidak nyamanan diruang tunggu yang terlalu kecil yang mengakibatkan penumpukan pasien.

Penelitian Pada RSU Dr.GL.Tobing dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang membutuhkan koreksi dan merekomendasikan tindak lanjut atas permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia. Untuk itu, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSU Dr.GL.Tobing.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Sumber daya manusia yang belum optimal masih adanya beberapa karyawan yang terlambat dan tidak mematuhi peraturan.
- 2) Peralataan kerja yang tidak memadai seperti seringnya rusak mesin print dan map status yang tidak mencukupi status pasien yang mengakibatkan rusaknya status pasien yang berobat.

- 3) Turunnya tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan.
- 4) Kurangnya perhatian lebih pimpinan terhadap masalah yang ada seperti kebutuhan peralatan kerja yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.
- 5) Lingkungan kerja yang belum optimal.
- 6) Penempatan posisi kerja yang belum optimal.
- 7) Terdapat beberapa dokter poli yang sering terlambat masuk.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dr.GL.Tobing.

1.4. Rumusan Masalah

Rumah Sakit dituntut untuk secara konsisten melakukan pelayanan yang berkualitas agar pasien merasa tertarik dan tidak berpindah ke Rumah Sakit lain karena merasa puas telah menggunakan jasa yang diberikan Rumah Sakit. Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.

- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.
- 4) Apakah kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Dr.GL.Tobing.
- 2) Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Dr.GL.Tobing.
- 3) Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Dr.GL.Tobing.
- 4) Untuk menganalisis kepemimpinan dan disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Dr.GL.Tobing.

1.6. Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Mnfaat Teoritis dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja pegawai pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada RSU Dr.GL.Tobing serta mendapatkan masukan mengenai halhal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

Bagi Penulis adalah agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Faustyna, 2014).

(Saragih & Simarmata, 2018)” Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesedian atau ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan”.

Setiap perusahaan baik perusahaan industry pasti menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing, hal ini tentu saja disorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan, dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan (Faustyna & Jumani, 2015).

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Hideyo, 2019).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Kriteria kinerja terbagi 4 macam yakni:

- 1) Ciri-ciri karyawan yang di nilai seperti sikap, penampilan dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.
- 2) Perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi, terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan prilaku dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal.
- 3) Pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dibandingkan dengan standar.
- 4) Peningkatan potensi, mengevaluasi kinerja karyawan, kriteria di fokuskan pada masa lalu, masa sekarang dibandingkan dengan standar (Arianty et al., 2016).

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Terdapat beberapa hal tujuan kinerja didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 2) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- 3) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- 4) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuakn secara umum.
- 5) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 6) Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- 7) Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan
- 9) manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi (Damayanto, 2019).

Didalam perusahaan terdapat beberapa tujuan kinerja untuk menganalisa kemampuan karyawan secara individual, yaitu sebagai berikut :

- 1) Menyusun sasaran di masa mendatang.

- 2) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 3) Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 4) Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi (Wirawan, 2011).

(Fattah, 2017) terdapat beberapa manfaat dari sebuah kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

- 1) Memberikan infomasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.
- 2) Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada *feedback* ataupun umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

(Mangkunegara, 2011) menjelaskan “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor”, antara lain:

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan

orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Utaminingsih, 2014).

Terdapat 3 buah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan antara lain,yaitu :

- 1) Sikap mental (disiplin kerja, semangat kerja ,etika kerja),sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.
- 2) Pendidikan, pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut,semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- 3) Ketrampilan,karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan (Sulaksono, 2015).

2.1.1.4. Indikator Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2013) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Pemahaman . Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,
- 2) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan,
- 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti
- 4) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain(Timotius, 2016)

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seseorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi,infomasi dan pengambilan keputusan terhadap parakaryawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab (Lina, 2014).

(Zarvedi, Yusuf, & Ibrahim, 2014)"Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama,untuk menggerakan dan mempengaruhi orang atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan ikhlas".

Kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya,pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan baik agar terus meningkatkan kualitas perusahaan lebih jauh lagi(Kamal, 2015).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya, tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya manusia atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berapa banyak perusahaan yang bangkit, setelah memiliki manajemen kepemimpinan yang handal, dan berapa banyak perusahaan yang tumbang, karena ditinggalkan oleh seorang pemimpin (Pramono, 2019).

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

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

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

Definisi kepemimpinan tersebut mencakup tiga elemen yaitu sebagai berikut: (Pidekso & Harsawi, 2010)

- 1) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (relational concept). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Tersirat dalam definisi ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus

mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berrelasi dengan para pengikut mereka.

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

Karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah:

- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- 4) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Amirullah, 2015).

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

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

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

- 1) Kepribadian (personality).
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan.
- 4) Kebutuhan tugas.

- 5) Iklim dan kebijakan organisasi (Zarvedi et al., 2014).

2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan

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

Manfaat kepemimpinan terdiri dari :

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

Ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan.

- 1) Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.

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

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan diantaranya adalah :

- 1) **Faktor Kemampuan Personal**

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.

- 2) **Faktor Jabatan** adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah

pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

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

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

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

2.1.2.4. Indikator Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

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

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

Ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

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

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

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

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan

tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuensi,maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019).

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

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

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

(Sunyoto, 2012) disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihan dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

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

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

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya(Bangun, 2012).

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi(J. S. Hasibuan, 2015).

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja (Tanjung, 2015).

(Hasibuan, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

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

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

(Agustini, 2012) menjelaskan terdapat beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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

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

- 1) Ketepatan waktu datang ketempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas (Sunyoto, 2012).

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

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

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

- 1) Tujuan dan kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

- 4) Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) Waskat(pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman Berat/ringannya hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- 7) Hubungan kemanusiaan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship,dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan

karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik (Arda, 2017).

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

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

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

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

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

2.1.4.2. Lingkungan Kerja Fisik

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

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

2.1.4.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

- 1) Hubungan Atasan dengan Bawahan Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.
- 2) Hubungan antar Karyawan Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.(Rahmawanti et al., 2014)

2.1.4.4. Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

- 1) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.

- 2) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 3) Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 4) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 5) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan(Sutrisno, 2010).

2.1.4.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

- 1) Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

- 2) Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah

kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Warna

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

4) Pertukaran udara

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

5) Musik

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

6) Suara

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

2.1.4.6. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator – indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

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

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Penggunaan warna.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan.
- 6) Keamanan kerja.
- 7) Hubungan karyawan(Sedarmayanti, 2010).

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

- 1) Penerangan

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

pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

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

3) Suhu udara keadaan

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

4) Ruang gerak yang diperlukan

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

5) Pewarnaan pemilihan warna

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

6) Keamanan

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

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagai seorang pimpinan,pimpinan harus bisa mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya.Pimpinan juga harus tampil menjadi teladan didalam perusahaan untuk mencontohkan perilaku yang baik kepada bawahannya seperti :

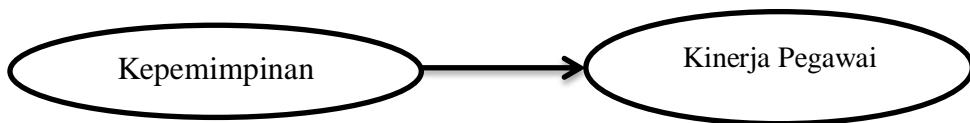
- 1) Adanya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan yang saling memberi pendapat untuk sama-sama menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan tersebut.Pimpinan juga harus melihat langsung keadaan masalah/kebutuhan kerja pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam keadaan optimal.
- 2) Pimpinan juga sering memberi pengarahan pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Apabila pemimpin sering melakukan hal tersebut maka pasti akan mempengaruhi kinerja pegawai yang akan muncul didalam diri pegawai rasa puas karena kepedulian seorang pemimpin,dampatnya pasti kinerja pegawai akan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif untuk meningkatkan kinerja

pegawai dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai (Kamal, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018); (Kamal, 2015); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Arianty, 2015); (Jufrizan, 2017) dan (S. M. Hasibuan & Syaiful Bahri, 2018) menyimpulkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.



Gambar II.1

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja sangat berpengaruh untuk menciptakan tercapainya tujuan didalam sebuah perusahaan, perusahaan harus bisa menengakkan disiplin kerja untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan, disiplin kerja ini tidak kepada karyawan saja tapi seluruh yang ada didalam perusahaan tersebut baik itu pimpinan atau bawahan. Apabila disiplin kerja berjalan dengan baik seperti :

- 1) Pengambilan keputusan yang baik/tepat.
- 2) Tidak adanya budaya didalam perusahaan tersebut keterlambatan datang/tidak hadir.
- 3) Selalu menjaga kerapian/sopan baik segi fisik maupun non fisik.
- 4) Bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Apabila disiplin kerja didalam perusahaan selalu diutamakan pasti otomatis akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam keadaan optimal

dampak nya sangat baik bagi tingakt kualitas perusahaan dimasa yang sekarang ataupun dimasa yang akan datang.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kinerja yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (J. S. Hasibuan, 2015)

(Jufrizien, 2018)” Kekurangan disiplin didalam memanajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri, dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Tanjung, 2015); (Faustya & Jumaini, 2015); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Arda, 2017); (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Siswadi, 2016) dan (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.2

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Setiap perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan,karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. lingkungan kerja terdapat keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang adadi sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Siahaan & Bahri, 2019).

Beberapa diantaranya seperti :

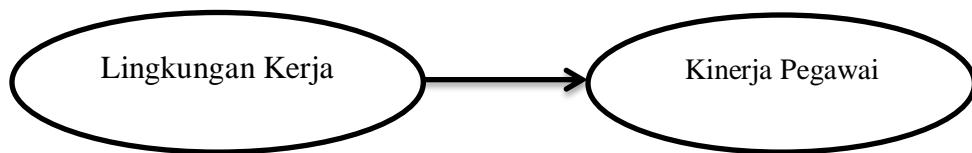
- 1) Penerangan ditempat kerja dan temperatur ditempat kerja.
- 2) Suhu dan kelembapan ruangan.
- 3) Keamanan ditempat kerja dan kebersihan ditempat kerja.

Lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan seperti kebersihan,musuk,penerangan,lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apa bila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal,sehat ,aman dan nyaman (Julita & Arianty, 2018).

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Nabawi, 2019)

(Siagian & Khair, 2018)“ Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Bahagia et al., 2018); (Andriany, 2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Rahmawanti et al., 2014) menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



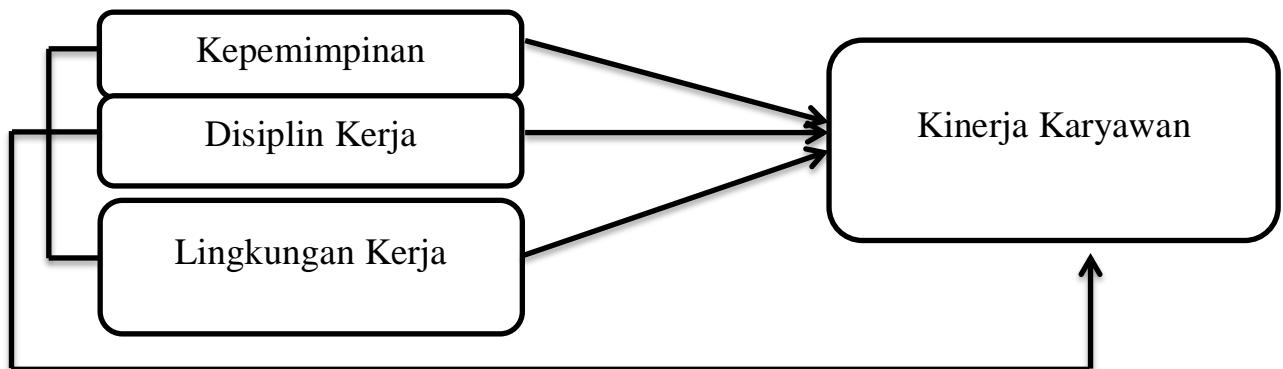
Gambar II.3

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pimpinan adalah seseorang yang menggerakkan sebuah kualitas perusahaan, pimpinan dapat mempengaruhi kinerja bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan peraturan dalam bekerja, pimpinan dapat memberikan contoh kedisplinan didalam bekerja dan memberikan lingkungan yang nyaman kepada bawahan baik lingkungan fisik maupun non fisik agar dapat

meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, agar tercapainya tujuan perusahaan dan visi misi berjalan dengan baik.



Gambar II.4
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perjalan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. (Juliandi & Irfan, 2013) hipotesis adalah yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing.
- 4) Kepemimpinan ,disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Dr.GL.Tobing.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2010).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendekripsi variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian, penelitian ini diukur melalui instrument yang telah digunakan dan dikembangkan oleh peneliti sebelumnya.

3.2.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel terikat, variabel dependen variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah kinerja pegawai.

3.2.1.1. Kinerja Pegawai.

Istilah kinerja berasal berasal dari job performance (prestasi kerja \ yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Faustyna & Jumani, 2015).

(Saragih & Simarmata, 2018)” Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesedian atau ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan”.

Setiap perusahaan baik perusahaan industry pasti menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing, hal ini tentu saja disorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan, dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaanya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan (Faustyna & Jumani, 2015).

Tabel III.1
Indikator Kinerja

Variabel Dependen	Indikator
Kinerja (Y)	a. kualitas kerja. b. kuantitas kerja. c. tanggung jawab. d. kerjasama. (Mankunegara, 2013)

Sumber : Penelitian Terdahulu

3.2.2. Variabel Independen (X)

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya

timbul variabel dependen (Sugiyono, 2010).Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

3.2.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada Karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan Motivasi, Informasi, dan pengambilan keputusan terhadap parakaryawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab (Amirullah, 2015).

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang di ingginkan (Siagian & Khair, 2018).

Ada 6 buah indikator kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

Variabel Independen	Indikator
Kepemimpinan (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> a) Saling mempercayai. b) Penghargaan terhadap ide bawahan. c) Memperhitungkan perasaan para bawahan. d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan. f) Pengakuan atas status para bawahan secaraproposional (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Sumber : Penelitian Terdahulu

3.2.2.2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan perusahaan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuensi, maka predikat disiplin tersebut telah masuk ke dalam jiwa seseorang (Rivai, 2013).

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

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Ada empat buah indikator disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

Variabel Independen	Indikator
Disiplin Kerja (X ₂)	a) Tingkat kehadiran b) Ketaatan pada atasan c) Kesadaran bekerja d) Tanggung jawab (Hideyo, 2019)

Sumber : Penelitian Terdahulu

3.2.2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi yang berupa hubungan yang

harmonis antar karyawan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Arianty et al., 2016).

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

Tabel III.4
Indikator Lingkungan Kerja

Variabel Independen	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₃)	a) Penerangan dan suhu. b) Suara ising dan penggunaan warna. c) Ruang gerak dan hubungan (Siagian & Khair, 2018)

Sumber : Penelitian Terdahulu

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSU Dr.GL.Tobing yang beralamat di jalan Medan-Tanjung Morawa Km.16 Kompleks Kantor Direksi PTPN II kab.Deli Serdang Prov.Sumatera Utara Indonesia Kode Pos : 20362 .Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2020.

Tabel III.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019				2020											
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian																
2	Pengajuan Judul																
3	Penulisan Proposal																
4	Revisi Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Penulisan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Pengesahan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

3.4. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua Pegawai tetap di RSU Dr.GL.Tobing yang berjumlah 87 orang pegawai.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 87 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

Tabel III.6
Rincian Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kantor	8 Orang
2	IGD	7 Orang
3	Poli	12 Orang
4	Rekam Medis	3 Orang
5	Perawat	57 Orang
Jumlah		87 Orang

Sumber : RSU Dr.GL.Tobing

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1. Kuisoner

Koesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. (Sugiyono,2009) . Pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sehingga responden memberikan pilihannya dengan tanda checklist (✓) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel III.7
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5.2. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner". Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. (Ghozali, 2016). "Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan ketentuan: jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid". Berikut dibawah ini pengujian Hasil Validitas Intrumen menggunakan SPSS 20 :

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Intrumen Kepemimpinan (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X1.1	0,704	0,210	0,000	Valid
X1.2	0,592	0,210	0,000	Valid
X1.3	0,637	0,210	0,000	Valid
X1.4	0,759	0,210	0,000	Valid
X1.5	0,729	0,210	0,000	Valid
X1.6	0,429	0,210	0,000	Valid
X1.7	0,502	0,210	0,000	Valid
X1.8	0,404	0,210	0,000	Valid
X1.9	0,609	0,210	0,000	Valid
X1.10	0,526	0,210	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Intrumen Disiplin Kerja (X₂)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X2.1	0,482	0,210	0,000	Valid
X2.2	0,531	0,210	0,000	Valid
X2.3	0,637	0,210	0,000	Valid
X2.4	0,273	0,210	0,000	Valid
X2.5	0,388	0,210	0,000	Valid
X2.6	0,719	0,210	0,000	Valid
X2.7	0,757	0,210	0,000	Valid
X2.8	0,709	0,210	0,000	Valid
X2.9	0,743	0,210	0,000	Valid

X2.10	0,772	0,210	0,000	Valid
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Tabel III-10
Hasil Uji Validitas Intrumen Lingkungan Kerja (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X3.1	0,625	0,210	0,000	Valid
X3.2	0,581	0,210	0,000	Valid
X3.3	0,639	0,210	0,000	Valid
X3.4	0,304	0,210	0,000	Valid
X3.5	0,619	0,210	0,000	Valid
X3.6	0,484	0,210	0,000	Valid
X3.7	0,624	0,210	0,000	Valid
X3.8	0,568	0,210	0,000	Valid
X3.9	0,682	0,210	0,000	Valid
X3.10	0,571	0,210	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Tabel III-11
Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
Y1.1	0,420	0,210	0,000	Valid
Y1.2	0,389	0,210	0,000	Valid
Y1.3	0,313	0,210	0,000	Valid
Y1.4	0,344	0,210	0,000	Valid
Y1.5	0,400	0,210	0,000	Valid
Y1.6	0,792	0,210	0,000	Valid
Y1.7	0,676	0,210	0,000	Valid
Y1.8	0,526	0,210	0,000	Valid
Y1.9	0,248	0,210	0,000	Valid
Y1.10	0,770	0,210	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

3.5.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Erlina,2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60.

Berikut dibawah ini pengujian Hasil Validitas Intrumen menggunakan SPSS 20 :

Tabel III-12
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,727	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,805	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,771	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,638	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²).

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Tabel III-13
Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.856	4.138	2.140	.000
	Kepemimpinan (X ₁)	.441	.080	.513	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.137	.067	.188	.044
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.141	.071	.183	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y₁)
Sumber : Pengolahan Data SPSS

$$Y = 8.856 + 0.441X_1 + 0.137 X_2 + 0.141X_3$$

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X1	= Kepemimpinan
X2	= Disiplin Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefesien Regresi
e	= Eror

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

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

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Nugroho, 2015).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independent(Ghozali, 2016).Suatu model regresi yang baik tidak ditemukannya hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). (Ghozali, 2016) “Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat jika nilai $VIF > 10$ dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1. maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas”.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).Cara memprediksi ada tidaknya mengalami heteroskedastisitas dapat dilihat pada analisis grafik,jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, dari pola gambar grafik scatter plot (Nugroho, 2015).

3.6.3. Pengujian Hipotesis

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

(Erlina,2011) “untuk menjawab hipotesis pertama dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel terikat”.Untuk regresi yang variabel independennya

terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yaitu Kepemimpinan,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

a) Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Signifikan Parsial (Uji-t) disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan Kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Dengan rumus:

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

Sumber :(Sugiyono, 2010)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujinya :

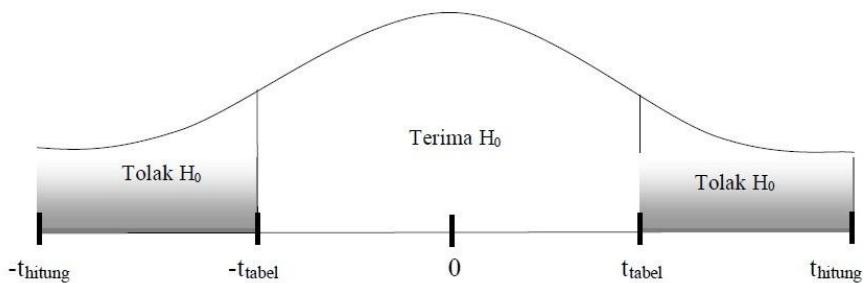
- 1) $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya kepemimpinan,disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

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

atau,

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



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b) Uji Signifikan Parsial (Uji-f)

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

F_h : Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Bentuk pengujinya :

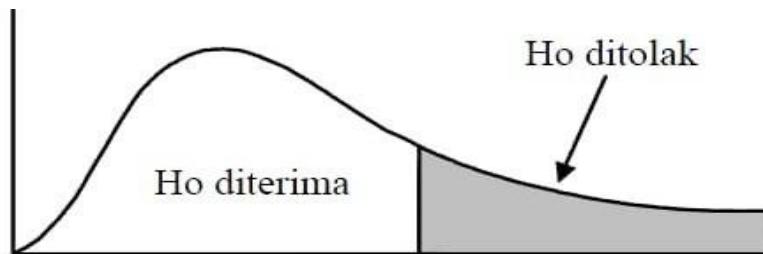
- 1) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

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

atau,

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



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengaruh kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi table independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

- D : Koefisien determinasi
- R2 : Nilai Korelasi berganda
- 100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskriptif Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing. (2) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing, dan (3) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing (4) pengaruh variabel kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai RSU Dr.GL.Tobing yang berjumlah 87 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner yang terdiri dari 40 pertanyaan yang setiap variabel memiliki 10 pertanyaan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-1
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel IV-2 di bawah ini:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	26,4%
2	Perempuan	64	73,6%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari 87 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di RSU Dr.GL.Tobing terdiri dari 23 orang laki-laki (26,4%) dan 64 orang perempuan (73,6%).

b) Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel IV-3 di bawah ini:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	30	34,5%
2	31-40 Tahun	37	42,5%
3	41-51 Tahun	10	11,5%
4	51-60 Tahun	10	11,5%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 20-30 tahun berjumlah 30 (34,5%) responden, usia 31-40 tahun berjumlah 37 (42,5%) responden, usia 41-51 tahun berjumlah 10 (11,5%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 10 (11,5%) responden,dapat disimpulkan bahwa usia 31-40 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 37 orang (42,5%).

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel IV-4 di bawah ini:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Percentase %
1	SLTA	4	4,6%
2	Diploma (D3)	48	55,2%
3	S-1	13	14,9%
4	S-2	5	5,7%
5	S-3	17	19,5%
Jumlah		87	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-3 terdiri dari 17 (19,5%) responden, responden yang berpendidikan S-2 terdiri dari 5 (5,7%), responden S1 terdiri dari 13 (14,9%), responden D3 terdiri dari 48 (55,2%), responden SLTA terdiri dari 4 (4,6%) responden. dapat disimpulkan tingkat D-3 dan S-3 yang lebih dominan.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan yaitu :

a) Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)

No. Pernyataan	ALTERNATIF JAWABAN												Jumlah
	STS		TS		CS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	23	1	1,1	5	5,7	21	27,6	55	63,2	87	100	
2	4	4,6	1	1,1	6	6,9	36	41,4	40	46,0	87	100	
3	4	4,6	0	0	1	1,1	38	43,7	44	50,6	87	100	
4	6	6,9	2	2,3	5	5,7	39	44,8	35	40,2	87	100	
5	3	3,4	1	1,1	14	16,1	20	23,0	49	56,3	87	100	
6	0	0	1	1,1	30	34,5	35	40,2	21	24,1	87	100	
7	0	0	0	0	39	44,8	32	36,8	16	18,4	87	100	
8	0	0	0	0	22	25,3	48	55,2	17	19,5	87	100	
9	0	0	1	1,1	32	36,8	39	48,8	15	17,2	87	100	
10	0	0	1	1,1	31	35,6	35	40,2	20	23,0	87	100	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (27,6%) yang menjawab sangat setuju (63,2%).
- 2) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (41,4%) yang menjawab sangat setuju sebesar (46,0%).
- 3) Jawaban responden tentang. Sikap kerja saya memenuhi norma-norma yang sudah ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (43,7%) yang menjawab sangat setuju sebesar (50,6%).

- 4) Jawaban responden tentang. Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (44,,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (40,2%).
- 5) Jawaban responden tentang. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (23,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (56,3%).
- 6) Jawaban responden tentang. Target pekerjaan dan tugas dari RSU Dr.GL.Tobing dapat saya penuhi dengan baik dan cermatyang menjawab setuju sebesar (40,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (24,1%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja,yang menjawab setuju sebesar (36,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (18,4%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (55,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (19,5%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan,yang menjawab setuju sebesar (44,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (17,2%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya sering membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit,yang menjawab setuju sebesar (40,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (23,0%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti

angket yang disebarluaskan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan RSU Dr.GL.Tobing Tanjung merawa.dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 1 (SS = 63,2 % + S = 27,6 % = 90,8 %) dan 3 (SS = 50,6% + S = 43,7% = 94,3%)

b) Variabel Kepemimpinan (X₁)

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Kepemimpinan)

No. Pernyataan	ALTERNATIF JAWABAN											
	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,1	30	34,5	35	40,2	21	24,1	87	100
2	0	0	0	0	39	41,8	32	36,8	16	18,4	87	100
3	0	0	0	0	22	25,3	48	55,2	17	19,5	87	100
4	0	0	1	1,1	20	23,0	40	46,0	26	29,9	87	100
5	0	0	1	1,1	31	35,6	35	40,2	20	23,0	87	100
6	3	3,4	0	0	8	9,2	48	55,2	28	32,2	87	100
7	3	3,4	2	2,3	11	12,6	38	43,7	33	43,7	87	100
8	8	9,2	0	0	3	3,4	50	57,5	26	29,9	87	100
9	8	9,2	0	0	12	13,8	35	40,2	27	31,0	87	100
10	6	6,9	1	1,1	11	12,6	26	29,9	43	49,4	87	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

- 1) Jawaban responden tentang. Pemimpin Anda berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan,yang menjawab setuju sebesar (40,2%) sangat setuju sebesar (24,1%).
- 2) Jawaban responden tentang. Pemimpin Anda memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan,yang menjawab setuju (36,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (18,4%).
- 3) Jawaban responden tentang. Pimpinan Anda memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan,yang menjawab setuju (55,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (19,5%).

- 4) Jawaban responden tentang. Pemimpin Anda memberikan petunjuk apabila Anda mengalami kesulitan, yang menjawab setuju (46,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (29,9%).
- 5) Jawaban responden tentang. Pemimpin Anda menekankan pentingnya melaksanakan tugas tepat waktu,yang menjawab setuju (40,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (23,0%).
- 6) Jawaban responden tentang. Ketika memberikan tugas, atasan saya sering memberitahu anak buah untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu.yang menjawab setuju (55,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (32,2%).
- 7) Jawaban responden tentang. Atasan langsung menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan anak buah,yang menjawab setuju (43,7%) sangat setuju sebesar (43,7%).
- 8) Jawaban responden tentang. Pemimpin RSU Dr.GL.Tobing mendorong bawahan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan,yang menjawab setuju (57,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (29,9%).
- 9) Jawaban responden tentang. Pemimpin mampu memotivasi bawahan agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan,yang menjawab setuju (40,2%) sangat setuju sebesar (31,0%).
- 10) Jawaban responden tentang. Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah yang ada,yang menjawab setuju (29,9%) yang menjawab sangat setuju sebesar (49,4%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepemimpinan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarluaskan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan RSU Dr.GL.Tobing Tanjung merawa dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 6 (SS = 32,2% + 55,2 % = 87,4%) dan 7(SS = 43,7% + 43,7% = 87,7%).

c) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

No. Pernyataan	ALTERNATIF JAWABAN											
	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	6,9	0	0	15	17,2	41	47,1	25	28,7	87	100
2	5	5,7	1	1,1	17	19,5	32	36,8	32	36,8	87	100
3	11	12,6	0	0	11	12,6	43	49,4	22	25,3	87	100
4	5	5,7	3	3,4	19	21,8	26	29,9	34	39,1	87	100
5	5	5,7	1	1,1	12	13,8	27	31,0	42	48,3	87	100
6	0	0	0	0	38	43,7	36	41,4	13	14,9	87	100
7	0	0	0	0	37	42,5	35	40,2	15	17,2	87	100
8	0	0	1	1,1	34	39,1	28	32,2	24	27,6	87	100
9	0	0	1	1,1	32	36,8	39	44,8	15	17,2	87	100
10	0	0	0	0	33	37,9	39	44,8	15	17,2	87	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya,yang menjawab setuju sebesar (47,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (28,7%).
- 2) Jawaban responden tentang, Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (36,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (36,8%).

- 3) Jawaban responden tentang, Saya menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (49,4%) yang menjawab sangat setuju sebesar (25,3%).
- 4) Jawaban responden tentang, Saya memastikan bahwa peralatan kantor telah selesai digunakan akan langsung dikembalikan,yang menjawab setuju sebesar (29,9%) yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%).
- 5) Jawaban responden tentang, Saya bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan RSU Dr.GL.Tobing,yang menjawab setuju sebesar (31,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (48,3%).
- 6) Jawaban responden tentang, Saya menjalankan perintah atasan dengan baik,yang menjawab setuju sebesar (41,4%) yang menjawab sangat setuju sebesar (14,9%).
- 7) Jawaban responden tentang, Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.yang menjawab setuju sebesar (40,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (17,2%).
- 8) Jawaban responden tentang, Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya dalam bekerja.yang menjawab setuju sebesar (32,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (27,6%).
- 9) Jawaban responden tentang, Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan,yang menjawab setuju sebesar (44,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (17,2%).
- 10) Jawaban responden tentang, Saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja,yang menjawab setuju sebesar (44,8%) yang menjawab sangat setuju sebesar (17,2%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarluaskan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan RSU Dr.GL.Tobing Tanjung merawa dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 1(SS = 28,7% + S = 47,1% = 75,8%) , 3(SS = 25,3% + S = 49,9% = 75,2%) dan 5(SS = 48,3% + S = 31,0% = 79,3%)

d) Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

No. Pernyataan	ALTERNATIF JAWABAN											
	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,1	1	1,1	28	32,2	32	36,8	25	28,7	87	100
2	1	1,1	0	0	35	40,2	31	35,6	20	23,0	87	100
3	2	2,3	0	0	23	26,4	41	47,1	21	24,1	87	100
4	2	2,3	1	1,1	22	25,3	34	39,1	28	32,2	87	100
5	1	1,1	1	1,1	31	35,6	30	34,5	24	27,6	87	100
6	2	2,3	0	0	22	25,3	40	46,0	23	26,4	87	100
7	3	3,4	0	0	19	21,8	38	43,7	25	28,7	87	100
8	6	6,9	0	0	14	16,4	47	54,0	20	23,0	87	100
9	5	5,7	4	4,6	21	24,1	32	36,8	25	28,7	87	100
10	4	4,6	1	1,1	20	23,0	26	29,9	36	41,4	87	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Lingkungan baik akan membantu meningkatkan kelancaran dalam pekerjaan,yang menjawab setuju (36,8%) yang menjawab sangat setuju (28,7%).

- 2) Jawaban responden tentang. Hubungan kekeluargaan yang baik dikantor sangat berpengaruh terhadap kinerja saya,yang menjawab setuju (35,6%) yang menjawab sangat setuju (23,0%).
- 3) Jawaban responden tentangAtasan akan membantu saya apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja,yang menjawab setuju (47,1%) yang menjawab sangat setuju (24,1%).
- 4) Jawaban responden tentang. Fasilitas kantor mendukung kelancaran kinerja saya,yang menjawab setuju (39,1%) yang menjawab sangat setuju (32,2%).
- 5) Jawaban responden tentang. Sesama pegawai saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan,yang menjawab setuju (34,5%) yang menjawab sangat setuju (27,6%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.yang menjawab setuju (46,0%) yang menjawab sangat setuju (26,4%).
- 7) Jawaban responden tentang. Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya,yang menjawab setuju (43,7%)yang menjawab sangat setuju (28,7%).
- 8) Jawaban responden tentang. Komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan,yang menjawab setuju (54,0%) yang menjawab sangat setuju (23,0%).
- 9) Jawaban responden tentang. Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan,yang menjawab setuju (36,8%)yang menjawab sangat setuju (28,7%).

10) Jawaban responden tentang. Keamanan dan kelembapan suhu udara di RSU Dr.GL.Tobing dapat memberi rasa Nyaman dalam bekerja,yang menjawab setuju (29,9%) yang menjawab sangat setuju (41,4%))

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarluaskan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan RSU Dr.GL.Tobing Tanjung merawa dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan no 6 (SS = 26,4% + S = 46,0 % = 75,2%).

4.2. Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R2)

4.2.1. Regresi Linier Berganda

a) Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 for Windows.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

Tabel IV-9
Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.856	4.138		2.140	.000
1 Kepemimpinan (X1)	.441	.080	.513	5.493	.000
Disiplin Kerja (X2)	.137	.067	.188	2.042	.044
Lingkungan Kerja (X3)	.141	.071	.183	1.988	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8.856 + 0.441X_1 + 0.137 X_2 + 0.141X_3$$

Keterangan

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

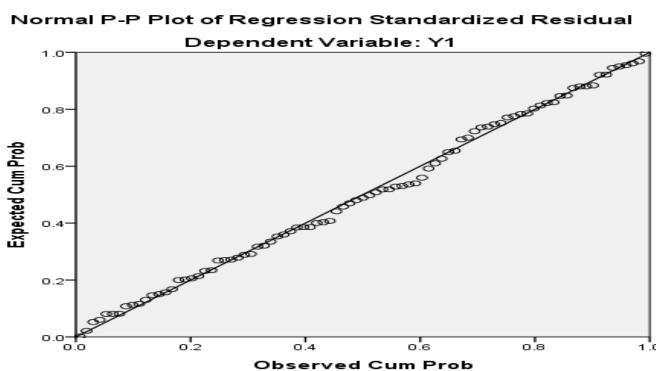
- 1) Jika kepemimpinan dan disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0)maka kinerja karyawan bernilai sebesar 8.856.
- 2) Apabila kepemimpinan dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,441 atau 44,1 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Apabila disiplin kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,137 atau 13.7 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- 4) Apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikutidengan peningkatan kinerja sebesar 0,141 atau 14.1 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 20, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar IV-1
Hasil Pengujian Normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.856	4.138	2.140	.000		
	X1	.441	.080	.513	.000	.931	1.074
	X2	.137	.067	.188	.044	.958	1.043
	X3	.141	.071	.183	.050	.959	1.043

a. Dependent Variable: Y1

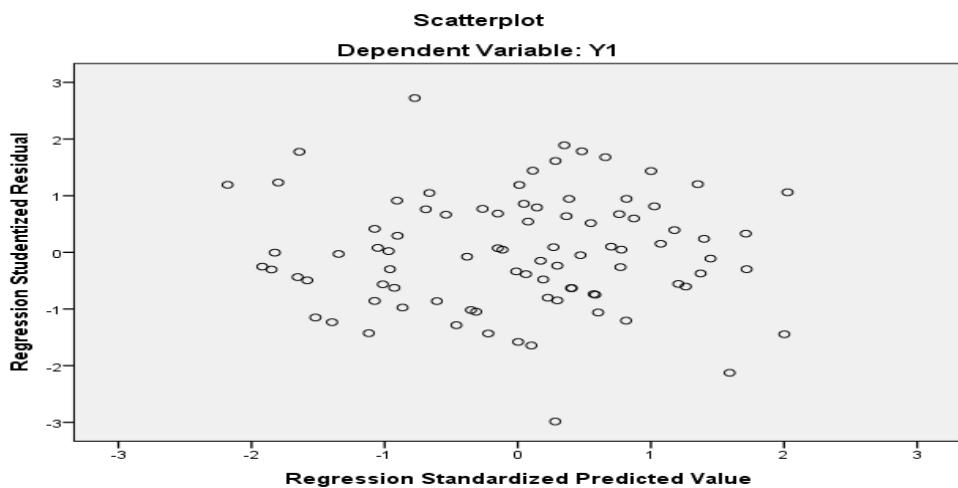
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami

heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV-2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variable independen.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t Atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai

hubungan yang signifikasi atau tidak terhadap variabel Terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber :(Sugiyono, 2010)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian

- 1) Tolak HO jika probabilitas < 0,05 (sig < a0.05) atau t hitung >t tabel.
- 2) Terima HO jika probabilitas > 0,05 (sig>a0,05) atau t hitung <t tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = $n - 2$

2) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Tabel IV-11
Hasil Uji-Statistik

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.856	4.138		
	Kepemimpinan (X1)	.441	.080	.513	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.137	.067	.188	.042
	Lingkungan Kerja (X3)	.141	.071	.183	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)
Sumber : Pengolahan Data SPSS

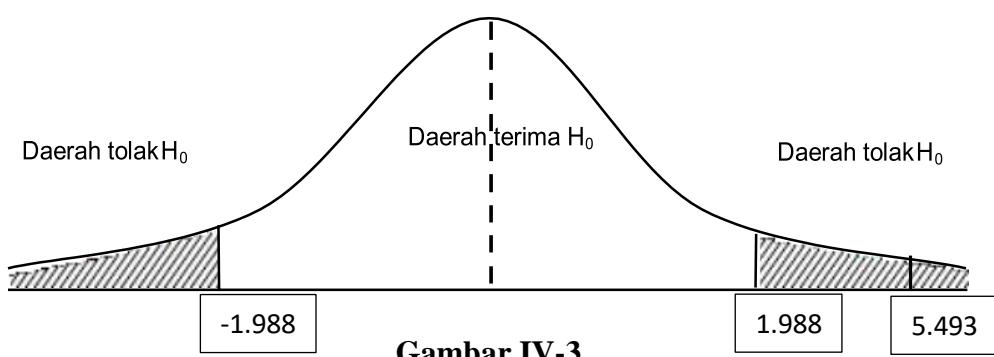
a) Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan secara individual terhadap kinerja pegawai, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 5.493 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk= n-2 (87-2=85), di peroleh t tabel 1.988. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dalam hal ini $t_{hitung} (5.493) > t_{tabel} (1.988)$, dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.493 > 1.988$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000.



Gambar IV-3
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara

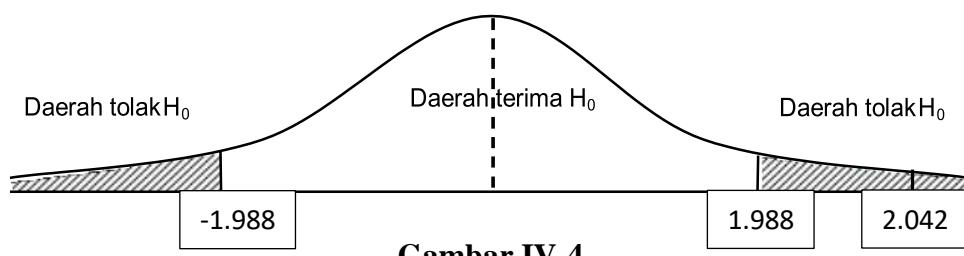
kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSU Dr.GL.Tobing.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.042 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($87-2=85$),di peroleh t tabel 1.988. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai,demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dalam hal ini t hitung (2.042) $>$ t tabel (1.988),dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,040 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.042 > 1.988$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,040$.



Gambar IV-4

Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

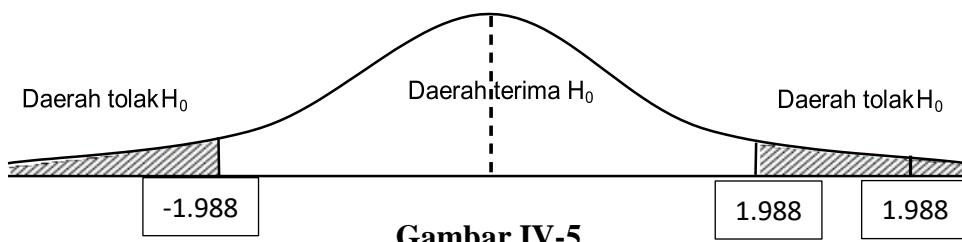
Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Dr.GL.Tobing.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1.988 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($87-2=85$), di peroleh t tabel 1.988. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat 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, dalam hal ini t hitung (1.988) $>$ t tabel (1.988), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni $sig = 0,000$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka $sig = 0,050 = 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $1.988 > 1.988$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,050$.



Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSU Dr.GL.Tobing.

b. Uji F atau Uji Simultan

Hasil pengolahan data spss tentang Pengaruh kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV-12
Hasil Uji f**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.176	3	143.725	13.301
	Residual	896.893	83	10.806	
	Total	1328.069	86		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3),Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber :Pengolahan Data SPSS

$$F_{tabel} = n-k-1 = 87-3-1 = 83 \text{ adalah } 2,71$$

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 13.301,kemudian nilai signya adalah 0,000

Ho : $\beta=0$,artinya kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing .

Ho : $\beta \neq 0$,artinya kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing.

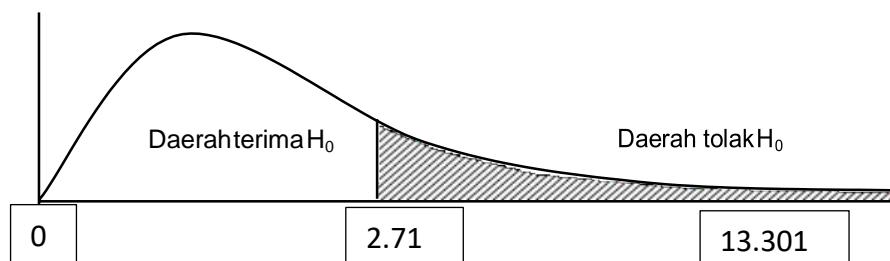
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima,artinya kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak,artinya kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing.

Berdasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh F hitung untuk variabel kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 13,301 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($87-3-1 = 83$), diperoleh F tabel 2,71. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh antara variabel kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung = 13,301 $>$ F tabel = 2,71. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr. GL Tobing Tanjung Morawa.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada RSU Dr. GL Tobing Tanjung Morawa.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $13,301 > 2,71$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000.



Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSU Dr.GL.Tobing.

4.2.4. Konfisien Determinasi (R2)

Tabel IV-13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.300	3.287

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3),Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber :Pengolahan Data SPSS

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,325. Hal ini berarti 32.5 % berhubung memakai 3 variabel jadi memakai nilai yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.300 (30%), variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2).lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 70 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3. Pembahasan.

1) Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 5,493 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima,sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,441 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < a 0,05$ hal ini menunjukan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

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

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018); (Kamal, 2015); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017) dan (S. M. Hasibuan & SyaifulBahri, 2018) menyimpulkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima,sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda,memiliki konstanta sebesar 0,137 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,040 < a0,05$ hal ini menunjukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Setiap perusahaan harus menegakkan disiplin kerja baik itu dari tingkat kehadiran,waktu kehadiran dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditetapkan,disiplin kerja juga tidak untuk karyawan saja tapi seluruh yang ada dilam perusahaan tersebut termasuk pimpinan guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tanjung, 2015); (Faustya & Jumaini, 2015); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Arda, 2017); (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Siswadi, 2016) dan (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 1,988 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima,sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda,memiliki konstanta sebesar 0,141 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,050 = a0,05$ hal ini menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Bahagia et al., 2018); (Andriany, 2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Rahmawanti et al., 2014) menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

4) Pengaruh Kepemimpinan (X_1),Disiplin Kerja (X_2) Dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing.Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 13.301 sedangkan f tabel 2.71 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima.jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,300 atau sama dengan 30%, sisanya 70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan didalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSU Dr.GL.Tobing,maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut :

- 1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara persial t_{hitung} (5.493) lebih besar dari t_{tabel} (1.988) dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja secara persial t_{hitung} (2.042) lebih besar dari t_{tabel} (1.988) dan $sig\ 0,040 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara persial t_{hitung} (1.988) lebih besar dari t_{tabel} (1.988) dan $sig\ 0,050 = 0,05$ maka dapat diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial F_{hitung} (13.301) lebih besar dari F_{tabel} (2.71) dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Kepemimpinan,disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSU Dr.GL.Tobing.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Setelah dilakukan analisis statistic diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan, sehingga variabel tersebut perlu menjadi perhatian karena sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.
- 2) Disarankan pemimpin sebagai atasan harus lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan kebutuhan pegawainya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang tidak disiplin.
- 3) Di sarankan RSU Dr.GL.Tobing juga harus memperhatikan kedisiplinan yang ada diperusahaan baik karyawan dan atasan agar terciptanya tujuan perusahaan berjalan dengan baik.
- 4) Sebaiknya RSU Dr.GL.Tobing juga harus memperhatikan lingkungan sekitar yang ada di RSU Dr.GL.Tobing baik lingkungan fisik maupun non fisik untuk menciptakan kualitas perusahaan berjalan dengan baik.
- 5) Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan petimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja pegawai, sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada diperusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai . Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: motivasi berprestasi, budaya organisasi, dan penempatan kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kepemimpinan ,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- 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. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Medan: Aqli.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai,Budaya Organisasi,Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatera.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetisi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hideyo, A. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jufrizien, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizien, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citra Pustaka.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(2), 74–81.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pramono, S. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt Msv Pictures Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Proseding Frima 2019*, 665–670.

- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–15.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 3(3), 849–862.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru. *Jurnal Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Soleha, Karnita, L., Komara, Tirta, A., Sudia, & Yayu. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 22–67.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 94–109.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Timotius. (2016). *Kepemimpinan Dan Kepengikutan Teori Dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, N. (2011). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. Malang: UB Press.
- Wirawan. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif*, 4(2), 52–65.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama	:	Andika Wijaya
NPM	:	1605160260
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Medan, 28 Mei 1997
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
Agama	:	Islam
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Anak Ke	:	2 (dua) Dari 3 (tiga) Bersaudara
Alamat	:	Jln.Letda Sujono Gg Jawa No.56
No. Telephone	:	081273423784
Email	:	Andika.wijaya302@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah	:	Maliki
Nama Ibu	:	Nilawati
Pekerjaan Ayah	:	Pegawai Swasta
Pekerjaan Ibu	:	Pegawai Swasta
Alamat	:	Jln.Letda Sujono Gg Jawa No.56
No. Telephone	:	081370749006

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar	:	SD Swasta Budisatrya
Sekolah Menengah Tingkat Pertama	:	SMP Negeri 12 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas	:	SMA Swasta Graha Kirana
Perguruan Tinggi	:	UMSU

Medan, 11 Maret 2020

(Andika Wijaya)

Sejarah Singkat RSU Dr.GL.Tobing

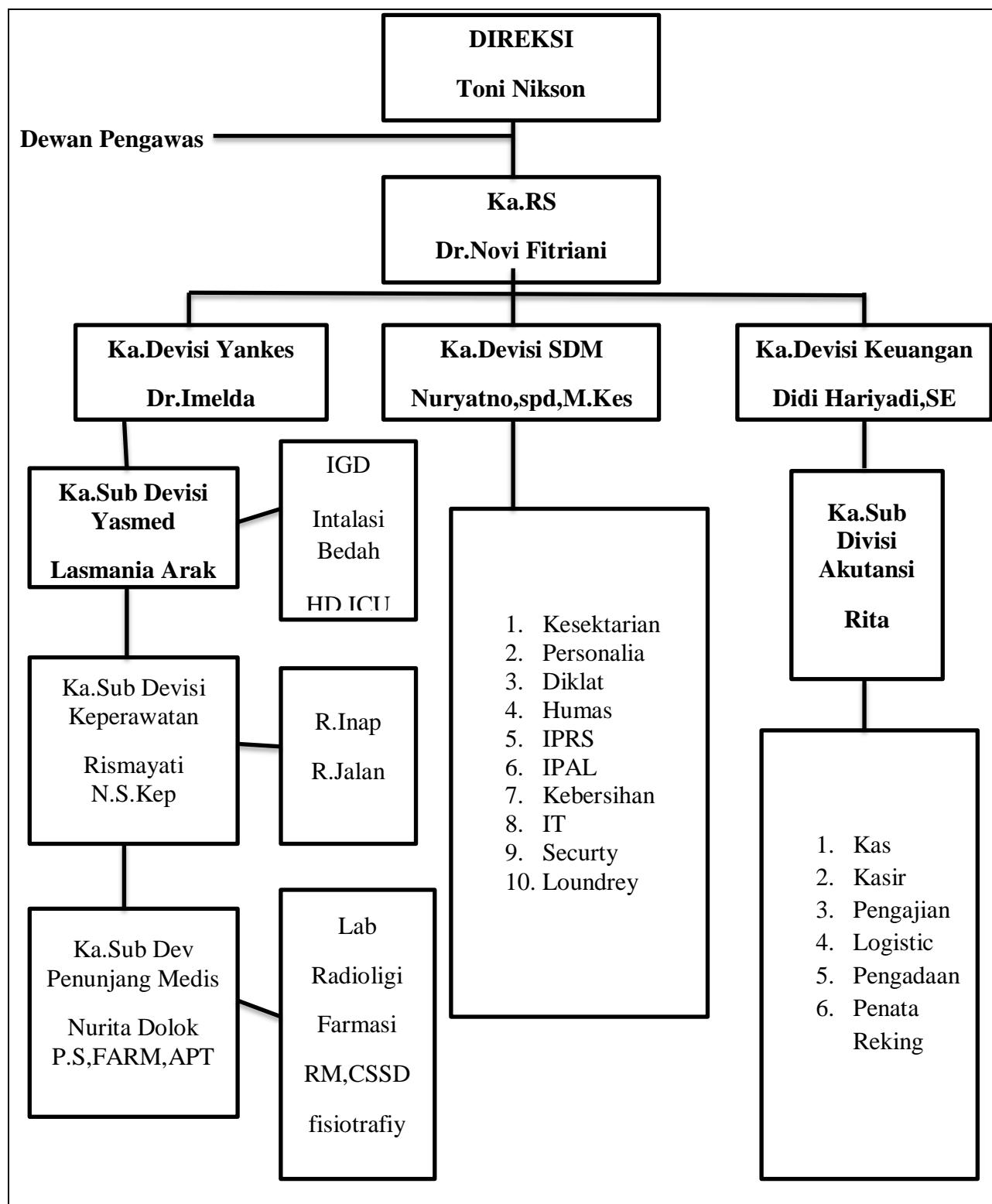
Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing PTPN II Tanjung Morawa merupakan rumah sakit yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Seperti yang telah dibahas di bab sebelumnya, bahwa rumah sakit ini berdiri pada tahun 1882 dengan nama awal Hospitaal Te Tandjong Morawa yang merupakan sarana kesehatan milik Firma Naeher dan Grob,karena kondisi yang tidak memungkinkan bagi *Hermann Naeher* dan *Karl Furchtegott Grob* untuk meneruskan usaha perkebunan mereka, maka mereka mengalihkan kepemilikannya kepada *Senembah Maatschappij*.

Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing merupakan rumah sakit tipe C+ milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT. Perkebunan Nusantara II yang terletak di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km 16 Kabupaten Deli Serdang. Rumah sakit ini dinasionalisasi pada tahun 1969 dari *Senembah Maatschappij* yang merupakan maskapai perkebunan milik Kolonial.

Rumah sakit ini dahulu dikenal dengan nama Rumah Sakit kebon atau Rumah Sakit PNP (Perusahaan Nasional Perkebunan) dan hanya melayani pasien dari karyawan perkebunan PTP Nusantara II, namun sekarang rumah sakit ini telah melayani pasien umum non karyawan PTP Nusantara II.saat ini siapa saja diperbolehkan untuk berobat ke RSU Dr. GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa,pada awal berdirinya RSU Dr. GL TOBING bernama Hospitaal *Te Tandjong Morawa* yang didirikan tahun 1882.Rumah sakit ini merupakan tempat pelayanan kesehatan milik Senembah Maatschappij yang ditujukan untuk mengobati para buruh perkebunan tembakau yang sakit. Sebab pada waktu itu, setiap perkebunan memiliki pusat pelayanan kesehatan terhadap para buruhnya.

Keberhasilan rumah sakit ini di masa lalu dalam menangani penyakit yang berkembang di Senembah Maatschappij menjadi salah satu alasan yang melatar belakangi penelitian mengenai RSU Dr. GL Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Sejalan dengan perkembangannya rumah sakit ini turut memberi peranan besar dalam peningkatan kesehatan masyarakat di wilayah Tanjung Morawa dan sekitarnya,menjelang tahun 2000, rumah sakit ini kembali menambah predikat namanya menjadi Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing PT. Perkebunan II Tanjung Morawa.

Struktur RSU Dr.GL.Tobing



Kuesioner Penelitian

Yth.

Pegawai RSU Dr.GL.TOBING

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan,Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSU Dr.GL.Tobing "**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/-i.** Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan Januari 2020

Hormat Saya,

Andika Wijaya
Npm:160516026

Petunjuk pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki .

Data Responden

Jenis Kelamin: (____)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia: (____)

- 1.20 – 30 tahun
- 2.31 – 40 tahun
- 3.41 – 50 tahun
- 4.51 – 60 tahun

Pendidikan terakhir: (_____)

1. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
2. Diploma (D3)
3. Sarjana (S1)
4. Master (S2)
5. Doktor (S3)

Keterangan:

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	CS	S	SS
	Kualitas	1	2	3	4	5
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.					
	Kuantitas					
3	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing.					
4	Sikap kerja saya memenuhi kuantitas norma-norma yang sudah ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing.					
	Kerja Sama					
5	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing.					
6	Saya menjalin komunikasi kerja sama yang baik dengan rekan kerja RSU Dr.GL.Tobing.					
7	Target pekerjaan dan tugas dari RSU Dr.GL.Tobing dapat saya penuhi dengan kerja sama yang baik antar pegawai.					
	Tanggung Jawab					
8	Saya selalu meminimalisir tingkat tanggung jawab kesalahan dalam bekerja.					
9	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan RSU Dr.GL.Tobing.					
10	Saya sering membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					

No	Pernyataan Kepemimpinan	STS	TS	CS	S	SS
	Saling Mempercayai	1	2	3	4	5
1	Ketika memberikan tugas, atasan saya sering memberitahu anak buah untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu.					
2	Atasan langsung menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan anak buah.					
	Penghargaan Ide Bawahan					
3	Pemimpin merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga					
	Memperhitungkan Perasaan Bawahan					
4	Pemimpin Anda memberikan petunjuk apabila Anda mengalami kesulitan.					
5	Pemimpin Anda menekankan pentingnya melaksanakan tugas tepat waktu.					
	Perhatian Pada Kenyamanan Pegawai					
6	Pemimpin Anda berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan dan kenyamanan.					
7	Pemimpin RSU Dr.GL.Tobing mendorong bawahannya agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.					
	Perhatian Kesejahteraan Bawahan					
8	Pemimpin Anda memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.					
9	Pemimpin memotivasi bawahan agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan.					
10	Pimpinan selalu memberikan arahan keselamatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

NO	Pernyataan Disiplin Kerja	STS	TS	CS	S	SS
	Tingkat Kehadiran	1	2	3	4	5
1	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan RSU Dr.GL.Tobing.					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai standar waktu yang telah ditentukan RSU Dr.GL.Tobing.					
4	Saya memastikan bahwa peralatan kantor telah selesai digunakan akan langsung dikembalikan					
	Ketaatan Pada Atasan					
5	Saya bersikap bijak jika ada pekerjaan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan RSU Dr.GL.Tobing.					

6	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					
Kesadaran Bekerja						
7	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah Ditentukan.					
8	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya dalam bekerja.					
Tanggung Jawab						
9	Saya akan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
10	Saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja					

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
Penerangan Dan Suhu						
1	Penerangan dilingkungan Rsu Dr.GL.Tobing sudah berjalan dengan baik					
2	Suhu didalam ruangan kerja saja dapat meningkatkan kinerja saya					
Suara Bising Dan Pengunaan Warna						
3	Lingkungan kerja kondusif sehingga saya nyaman dalam bekerja					
4	Lingkungan kerja yang nyaman telah membuat saya semakin giat dalam bekerja					
5	Sarana dan prasarana kerja yang ada membantu saya dalam melaksanaan tugas-tugas					
6	Ruangan tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.					
7	Keamanan dan kelembapan suhu udara di RSU Dr.GL.Tobing dapat memberi rasa nyaman dalam bekerja.					
Ruang Gerak Dan Hubungan						
8	Atasan akan membantu saya apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja.					
9	Sesama pegawai saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.					
10	Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja					

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN

KEPEMIMPINAN (X1)											
NO	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	Jumlah
1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	32
2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	32
3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	37
4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	33
5	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	27
6	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	34
7	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	36
8	2	2	4	3	2	4	2	4	1	3	27
9	3	3	3	3	3	2	1	4	1	1	24
10	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
11	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
12	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
14	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
15	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	34
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
17	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	35
18	4	2	4	3	4	4	3	5	4	4	37
19	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	32
20	2	2	4	2	2	4	4	3	1	2	26
21	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	28
22	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	31
23	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	30
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
26	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	28
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
28	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	32
29	2	2	2	4	2	4	3	5	2	3	29
30	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	30
31	2	2	2	4	2	4	3	4	2	3	28
32	2	2	2	4	2	2	1	3	2	2	22
33	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	30
34	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	33
35	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
36	2	2	2	2	2	3	2	4	1	2	22
37	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	27
38	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	27
39	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	31
40	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25
41	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	33
42	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36
43	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	24

44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
46	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	36
47	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	39
48	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	32
49	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	34
50	3	2	3	4	2	4	4	3	4	5	34
51	1	2	4	3	2	4	4	4	4	5	33
52	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	37
53	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	32
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
55	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	34
56	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	30
57	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	26
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
59	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	30
60	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	30
61	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	33
62	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
63	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
64	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	30
65	2	2	2	4	2	4	3	4	3	3	29
66	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	42
67	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	39
68	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	32
69	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	34
70	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	32
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42
72	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	33
73	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	34
74	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	35
75	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	32
76	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	34
77	4	2	4	3	4	4	4	3	4	5	37
78	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	37
79	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
80	2	2	4	4	2	3	2	5	3	3	30
81	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	32
82	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	28
83	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	27
84	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	31
85	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	36
86	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	26
87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

DISIPLIN KERJA (X2)

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Jumlah
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
6	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
7	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30
8	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
9	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
15	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
17	5	3	4	5	5	2	2	2	2	2	32
18	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	30
19	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
20	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	28
21	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	32
22	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
23	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	29
24	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
25	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	32
26	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
27	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	33
28	2	1	4	1	1	3	3	2	4	3	24
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
32	5	4	5	4	5	3	3	2	4	4	39
33	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	27
34	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	35
35	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
36	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
37	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
38	3	4	4	3	4	2	2	3	1	2	28
39	4	5	5	2	4	3	3	3	4	3	36
40	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	32
41	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
42	4	4	5	2	3	2	3	3	3	4	33
43	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	32
44	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	32
45	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	30
46	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	26

47	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	37
48	5	5	5	3	3	2	4	3	4	4	38
49	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	33
50	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	35
51	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	35
52	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	29
53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
54	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	33
55	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
57	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
58	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	39
59	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37
60	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24
61	4	4	3	4	5	2	2	2	2	2	30
62	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	31
63	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
64	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
66	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	28
67	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	36
68	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
69	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	30
70	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
71	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	28
72	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	29
73	5	3	4	4	4	2	2	2	2	2	30
74	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
75	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
76	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	27
77	5	3	4	5	5	2	2	2	2	2	32
78	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	30
79	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
80	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	28
81	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	32
82	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
83	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	29
84	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
85	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	32
86	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
87	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	33

LINGKUNGAN KERJA (X3)											
No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	Jumlah
1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25
2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	33
3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36
4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	24
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
7	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	36
8	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	39
9	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	32
10	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	34
11	3	2	3	4	2	4	4	3	4	5	34
12	1	2	4	3	2	4	4	4	4	5	33
13	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	37
14	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	32
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
16	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	34
17	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	30
18	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	26
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
20	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	30
21	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	30
22	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30
23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
24	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
27	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
30	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30
31	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
32	5	3	4	5	5	2	2	2	2	2	32
33	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	30
34	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
35	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	28
36	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	32
37	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
38	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	29
39	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	31
40	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25
41	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	33
42	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36
43	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	24
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34
46	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	36
47	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	3	39
48	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	32
49	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	34
50	3	2	3	4	2	4	4	3	4	5	5	34
51	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	32
52	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	32
53	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	37
54	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	33
55	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	27
56	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	34
57	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	36
58	2	2	4	3	2	4	2	4	1	3	3	27
59	3	3	3	3	3	2	1	4	1	1	1	24
60	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
61	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	36
62	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	31
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
64	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
65	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	34
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38
67	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35
68	4	2	4	3	4	4	3	5	4	4	4	37
69	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	32
70	2	2	4	2	2	4	4	3	1	2	2	26
71	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	28
72	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	31
73	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	3	30
74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
75	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
76	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	28
77	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	35
78	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32
79	2	2	2	4	2	4	3	5	2	3	3	29
80	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	30
81	2	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	28
82	2	2	2	4	2	2	1	3	2	2	2	22
83	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	30
84	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	2	33
85	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34
86	2	2	2	2	2	3	2	4	1	2	2	22
87	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	27

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	33
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	30
51	2	1	3	2	2	1	2	4	4	2	2	23
52	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	34
53	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	31
54	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	33
55	3	2	4	1	2	2	4	4	3	2	2	27
56	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	31
57	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	33
58	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	29
59	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	33
60	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	28
61	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	30
62	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39
63	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	31
64	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	27
65	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	31
66	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	32
67	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
68	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	27
69	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	32
70	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	33
71	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	34
72	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	34
73	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	35
74	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	36
75	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	35
76	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	34
77	4	5	4	3	3	4	2	4	2	4	4	35
78	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	36
79	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	33
80	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	27
81	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	28
82	3	5	4	4	3	2	2	2	4	2	2	31
83	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	25
84	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	36
85	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	30
86	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	27
87	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37

KARATERISTIK RESPONDEN

KETERANGAN :

SKOR KELAMIIN

LAKI-LAKI = 1
PEREMPUAN = 2

SKOR PENDIDIKAN

SLTA = 1
DIPLOMA (D3) = 2
S1 = 3
S2 = 4
S3 = 5

KODE USIA

1. 20 – 30 tahun
2. 31 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun
4. 51 – 60 tahun

NO	JENIS KELAMIN	(SKOR LK=1-PR=2)	USIA	KODE USIA	PENDIDIKAN	SKOR PENDIDIKAN
1	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
2	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
3	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
4	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
5	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
6	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
7	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
8	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
9	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
10	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
11	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
12	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
13	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
14	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
15	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
16	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
17	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
18	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
19	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
20	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
21	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
22	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
23	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
24	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2

25	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
26	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
27	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
28	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
29	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
30	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
31	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
32	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
33	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
34	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
35	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
36	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
37	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
38	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
39	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
40	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
41	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	3
42	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
43	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	D3	2
44	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
45	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
46	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
47	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
48	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
49	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
50	Perempuan	2	31-40 Tahun	1	D3	2
51	Perempuan	2	31-40 Tahun	1	D3	2
52	Perempuan	2	31-40 Tahun	1	D3	2
53	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
54	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	D3	2
55	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
56	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
57	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	D3	2
58	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	S1	3
59	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
60	Perempuan	2	20-30 Tahun	1	S1	3
61	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
62	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S3	5
63	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
64	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
65	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S3	5
66	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5

67	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
68	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
69	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S3	5
70	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
71	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S3	5
72	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
73	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
74	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
75	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
76	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S3	5
77	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
78	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S3	5
79	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S3	5
80	laki-Laki	1	51-60 Tahun	4	S3	5
81	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
82	laki-Laki	1	20-30 Tahun	1	S2	4
83	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	S2	4
84	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
85	Perempuan	2	41-50 Tahun	3	S2	4
86	Perempuan	2	31-40 Tahun	2	S2	4
87	Perempuan	2	51-60 Tahun	4	S2	4

HASIL PENGUJIAN SPSS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
	Pearson Correlation	1	.707	.674	-.103	.906	.062	.078	.150	.115	.066	.704
X1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.344	.000	.567	.472	.165	.290	.546	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.707 ^{**}	1	.636 ^{**}	-.024	.700 ^{**}	-.059	-.057	.039	.067	.016	.592 ^{**}
X1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.827	.000	.584	.602	.718	.536	.884	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.674 ^{**}	.636 ^{**}	1	-.055	.673 ^{**}	.062	.071	.125	.004	.159	.637 ^{**}
X1.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.612	.000	.566	.512	.250	.967	.142	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	-.103	.024	.055	1	-.099	.048	-.033	.061	.150	.150	.390 ^{**}
X1.4	Sig. (2-tailed)	.344	.827	.612		.363	.656	.758	.995	.166	.167	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.906 ^{**}	.700 ^{**}	.673 ^{**}	-.099	1	.053	.129	.163	.156	.101	.729 ^{**}
X1.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.363		.624	.232	.132	.149	.352	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.062	-.059	.062	.048	.053	1	.327 ^{**}	.234 ^{**}	.363 ^{**}	.374 ^{**}	.429 ^{**}
X1.6	Sig. (2-tailed)	.567	.584	.566	.656	.624		.002	.029	.001	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.078	-.057	.071	-.033	.129	.327 ^{**}	1	.248 ^{**}	.568 ^{**}	.387 ^{**}	.502 ^{**}
X1.7	Sig. (2-tailed)	.472	.602	.512	.758	.232	.002		.020	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.150	.039	.125	-.001	.163	.234 ^{**}	.248 ^{**}	1	.287 ^{**}	.103	.404 ^{**}
X1.8	Sig. (2-tailed)	.165	.718	.250	.995	.132	.029	.020		.007	.344	.000

		N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.9	Pearson Correlation		.115	.067	.004	.150	.156	.363**	.568**	.287**	1	.496**	.609**
	Sig. (2-tailed)		.290	.536	.967	.166	.149	.001	.000	.007		.000	.000
X1.10	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation		.066	.016	.159	.150	.101	.374**	.387**	.103	.496**	1	.526**
X1.0	Sig. (2-tailed)		.546	.884	.142	.167	.352	.000	.000	.344	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.1	Pearson Correlation		.704**	.592**	.637**	.190	.729**	.429**	.502**	.404**	.609**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.078	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X1	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	
X2.1	Pearson Correlation		1	.414**	.554**	.494**	.532**	-.046	.013	-.101	.055	.065	.482**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.675	.905	.351	.610	.550	.000
X2.2	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation		.414**	1	.589**	.564**	.550**	-.035	.051	.062	.024	.049	.531**
X2.3	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.747	.640	.567	.827	.650	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.4	Pearson Correlation		.554**	.589**	1	.389**	.441**	.148	.209	.123	.215*	.225*	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.170	.052	.257	.046	.036	.000
X2.5	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation		.494**	.564**	.389**	1	.520**	-.264*	-.281**	.185	-.275*	-.255*	.273*
X2.6	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.013	.008	.086	.010	.017	.011
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.7	Pearson Correlation		.532**	.550**	.441**	.520**	1	-.115	-.117	.113	-.143	-.103	.388**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.288	.282	.298	.187	.342	.000
X2.8	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation		-.046	-.035	.148	-.264*	-.115	1	.932**	.890*	.863**	.868**	.719**
X2.9	Sig. (2-tailed)		.675	.747	.170	.013	.288	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.10	Pearson Correlation		.013	.051	.209	-.281**	-.117	.932**	1	.873*	.888**	.908**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.905	.640	.052	.008	.282	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation		-.101	.062	.123	-.185	-.113	.890**	.873**	1	.794**	.842**	.709**
X2	Sig. (2-tailed)		.351	.567	.257	.086	.298	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.10	Pearson Correlation		.055	.024	.215*	-.275*	-.143	.863**	.888**	.794*	1	.966**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.610	.827	.046	.010	.187	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.9	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation		.065	.049	.225*	-.255*	-.103	.868**	.908**	.842*	.966**	1	.772**
X2.8	Sig. (2-tailed)		.550	.650	.036	.017	.342	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.7	Pearson Correlation		.482**	.531**	.637**	.273*	.388**	.719**	.757**	.709*	.743**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X2	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.727	.715	.125	.863	-.046	.043	.123	.109	-.084	.625
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.248	.000	.675	.689	.258	.313	.439	.000
X3.2	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.727 ^{**}	1	.741 ^{**}	.167	.705 ^{**}	-.112	-.035	.046	.106	-.026	.581 ^{**}
X3.3	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.122	.000	.303	.744	.671	.327	.813	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X3.4	Pearson Correlation	.715 ^{**}	.741 ^{**}	1	.158	.683 ^{**}	.053	.097	.103	.075	.045	.639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.143	.000	.629	.373	.341	.489	.677	.000
X3.5	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.125	.167	.158	1	.091	-.024	.009	-.067	.131	.155	.304 ^{**}
X3.6	Sig. (2-tailed)	.248	.122	.143		.399	.828	.934	.540	.227	.152	.004
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X3.7	Pearson Correlation	.863 ^{**}	.705 ^{**}	.683 ^{**}	.091	1	-.071	.074	.146	.131	-.088	.619 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.399		.512	.493	.178	.227	.418	.000
X3.8	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	-.046	-.112	.053	-.024	-.071	1	.510 ^{**}	.470 ^{**}	.450 ^{**}	.543 ^{**}	.484 ^{**}
X3.9	Sig. (2-tailed)	.675	.303	.629	.828	.512		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X3.10	Pearson Correlation	.043	-.035	.097	.009	.074	.510 ^{**}	1	.527 ^{**}	.668 ^{**}	.634 ^{**}	.624 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.689	.744	.373	.934	.493	.000		.000	.000	.000	.000
X3	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.625 ^{**}	.581 ^{**}	.639 ^{**}	.304 ^{**}	.619 ^{**}	.484 ^{**}	.624 ^{**}	.568 ^{**}	.682 ^{**}	.571 ^{**}	1

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

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

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.542	.360	.131	.372	.166	.014	-.048	-.236	.110	.420
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.226	.000	.124	.900	.658	.028	.310	.000
Y1.2	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.542	1	.243	.207	.226	.154	-.054	-.032	-.187	.073	.389
Y1.3	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.054	.035	.155	.620	.765	.084	.503	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1.4	Pearson Correlation	.360 ^{**}	.243 ^{**}	1	.030	.148	.052	.055	-.100	.050	.020	.313 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.024		.780	.171	.630	.610	.356	.648	.851	.003
Y1.5	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.131	.207	.030	1	.617 ^{**}	-.007	-.074	.281 ^{**}	.102	.049	.344 ^{**}
Y1.6	Sig. (2-tailed)	.226	.054	.780		.000	.947	.497	.008	.347	.655	.001
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1.5	Pearson Correlation	.372 ^{**}	.226 ^{**}	.148	.617 ^{**}	1	.029	-.037	-.254 [*]	.007	.047	.400 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.171	.000		.793	.731	.018	.948	.663	.000
Y1.6	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Pearson Correlation	.166	.154	.052	-.007	.029	1	.707 ^{**}	.674 ^{**}	-.086	.906 ^{**}	.792 ^{**}
Y1.6	Sig. (2-tailed)	.124	.155	.630	.947	.793		.000	.000	.428	.000	.000

		N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1.7	Pearson Correlation		.014	-.054	.055	-.074	-.037	.707**	1	.636**	.033	.700**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.900	.620	.610	.497	.731	.000		.000	.761	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1.8	Pearson Correlation		-.048	-.032	-.100	.281**	-.254*	.674**	.636**	1	-.037	.673**	.526**
	Sig. (2-tailed)		.658	.765	.356	.008	.018	.000	.000		.737	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1.9	Pearson Correlation		.236*	-.187	.050	.102	.007	.086	.033	-.037	1	-.112	.248
	Sig. (2-tailed)		.028	.084	.648	.347	.948	.428	.761	.737		.301	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1.10	Pearson Correlation		.110	.073	.020	.049	.047	.906**	.700**	.673**	-.112	1	.770**
	Sig. (2-tailed)		.310	.503	.851	.655	.663	.000	.000	.000	.301		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y1	Pearson Correlation		.420**	.389**	.313**	.344**	.400**	.792**	.676**	.526**	.148	.770**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.173	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

HASIL RELIABILITAS

Kepemimpinan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Lingkungan Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Disiplin Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	10

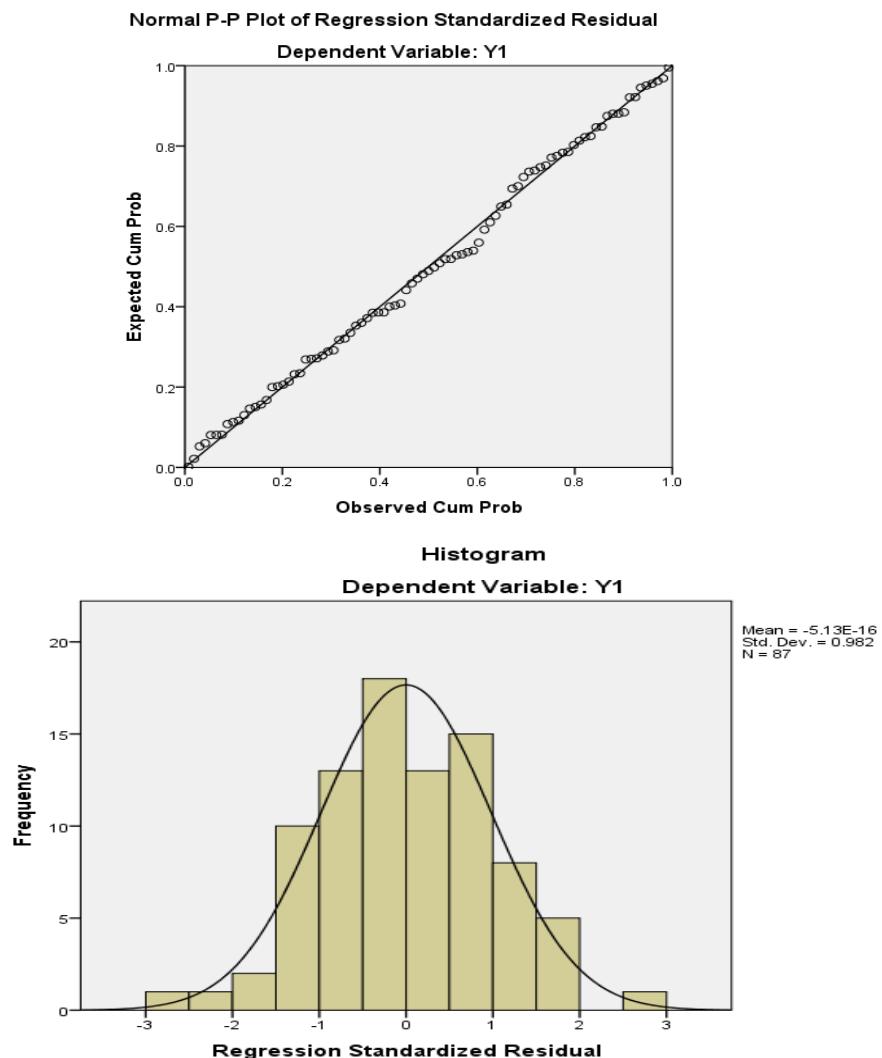
HASIL PENGUJIAN SPSS

Hasil Uji Multikolinearitas

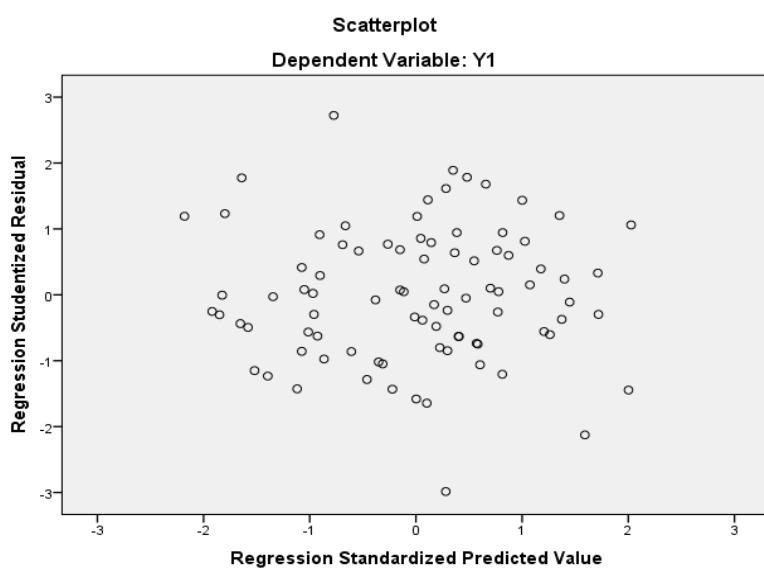
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	8.856	4.138		2.140	.000		
1 Kepemimpinan X1	.441	.080	.513	5.493	.000	.931	1.074
Disiplin Kerja X2	.137	.067	.188	2.042	.044	.958	1.043
Lingkungan Kerja X3	.141	.071	.183	1.988	.050	.959	1.043

a. Dependent Variable: Y1

Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.856	4.138		.000
	Kepemimpinan (X1)	.441	.080	.513	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.137	.067	.188	.044
	Lingkungan Kerja (X3)	.141	.071	.183	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.176	3	143.725	13.301
	Residual	896.893	83	10.806	.000 ^b
	Total	1328.069	86		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.300	3.287

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL DISTRIBUSI T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508

50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544

TABEL DISTRIBUSI R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721

9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.278	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354

53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: Andika Walijaya

: 1605160260

: Manajemen Sumber daya manusia

: Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obesrvasi, 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 buian setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalan/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Penulisan Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27 - 12 - 2019

Pembuat Pernyataan



* Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.