

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN
KELAS 1-A KHUSUS**

SKRIPSI

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



Oleh:

**NAMA : LINDA SARI
NPM : 1605160620
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 17 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : LINDA SARI
NPM : 1605160620
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Hj. DEVI ANDRIANY, S.E., M.M)

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : LINDA SARI
N.P.M : 1605160620
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS 1-A KHUSUS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

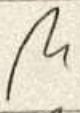
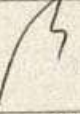



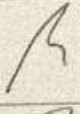
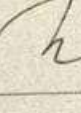
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

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

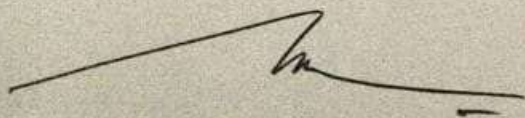
BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Linda Sari
NPM : 1605160620
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

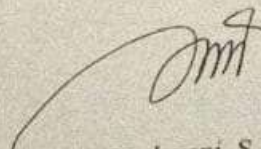
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Latar belakang, harus berturut-turut sesuai variabel - Jangan terlalu banyak kutipan	4/9.2020	
Bab 2	- tambahkan teori - Perbaiki Hipotesis	4/9.2020	
Bab 3	- Perbaiki indikator - teknik Penggumpulan data - teknik analisis data	9/9.2020	
Bab 4	- Perbaiki pembahasan - Perbaiki tabel	11/11.2020	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan + saran	11/11.2020	
Daftar Pustaka	- Daftar Pustaka ditambah - Harus mendeley	11/11.2020	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc	13/11.2020	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



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

Medan, November 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Susi Handayani, S.E., M.M)

PERNYATAAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Sari

NPM : 1605160620

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap
Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A
Khusus

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi atau data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Pengadilan **Negeri Medan Kelas I-A Khusus**.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **PLAGIAT** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2020
Saya yang menyatakan



LINDA SARI

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS 1-A KHUSUS

**LINDA SARI
1605160620**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Nilai R Square diketahui adalah 0,558 atau 55,8% menunjukkan sekitar 55,8% variabel Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja. Sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK DISCIPLINE OF MEDAN STATE COURT EMPLOYEES CLASS 1-A SPECIAL

LINDA SARI
1605160620

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee discipline at the Special Class IA Medan District Court, to determine and analyze the influence of the work environment on employee discipline at the Special Class IA Medan District Court, to determine and analyze the influence of leadership and work environment on discipline. employees at the Special Class IA Medan District Court. The results of this study indicate that there is a significant influence between leadership on work discipline in Medan District Court employees for Special Class I-A. There is a significant influence between the Work Environment on Work Discipline for the employees of the Special Class I-A Medan District Court. There is a significant influence between leadership and the Work Environment on Work Discipline for the employees of the Special Class I-A Medan District Court. The value of R Square is known to be 0.558 or 55.8%, indicating that around 55.8% of the Work Discipline (Y) variable is influenced by leadership (X1) and the Work Environment. The remaining 44.2% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Discipline

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun proposal ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus”**.

Dalam menulis proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Agus Sugito** dan Ibu **Warsini** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan

spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Susi Handayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan proposal.

Akhir kata semoga kiranya proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Medan, September 2020
Penulis

LINDA SARI
1605160620

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Uraian Teori.....	6
2.1.1 Disiplin	6
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	6
2.1.1.2 Manfaat Disiplin Kerja	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
2.1.1.4 Indikator Disiplin kerja.....	11
2.1.2 Kepemimpinan	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.2.2 Jenis-jenis Kepemimpinan.....	15
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	16
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan.....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	26
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Pendekatan Penelitian.....	31
3.2 Definisi Operasional.....	31

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisi Data.....	38
BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	44
4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda	52
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik	53
4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)	56
4.1.5 Uji F.....	57
4.1.6 Determinasi	58
4.2 Pembahasan	59
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	59
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja ...	60
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	61
BAB 5 PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	63
5.3 Keterbatasan Penelitian	63

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skedul Proses Skripsi	33
Tabel 3.6	Data Sampel Penelitian.....	34
Tabel 3.7	SKala Likert.....	35
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_1).....	36
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2).....	36
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Keera (Y).....	37
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	38
Tabel. 4.1	Skala Likert	44
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel. 4.5	Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan	46
Tabel. 4.6	Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel. 4.7	Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.8.	Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.9	Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.10	Uji t.....	57
Tabel 4.11.	ANOVA.....	58
Tabel 4.12	Uji Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin	27
Gambar 2-2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin.....	28
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian	30
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian X terhadap Y.....	41
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	43
Gambar 4.1	Normalitas.....	54
Gambar. 4.2.	Multikolinearitas	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut (Sunyoto, 2014) menyatakan bahwa arti penting dari disiplin kerja yaitu: Dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Sangat diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah, (Daulay, 2017).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Begitu pula halnya dengan Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang selalu menerapkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya, namun dalam penerapan disiplin tersebut masih ditemui masalah seperti masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat, kemudian masalah lain yaitu masih adanya

beberapa pegawai yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti mengobrol atau berbicara dengan pegawai lain tetapi tidak berkaitan tentang pekerjaan, sementara pegawai tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera. Masalah lain adalah pegawai yang selalu mengulur waktu saat menyelesaikan tugasnya

Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dimana kepemimpinan dan lingkungan kerja ini adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, (Sunyoto, 2014).

Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi disiplin pegawai, dimana peran seorang pemimpin dalam mengembangkan dan memberdayakan pegawainya sangatlah dibutuhkan untuk tujuan dari keberhasilan instansi dan sebaliknya jika peran pimpinan tidak maksimal dalam mengawasi disiplin pegawainya maka instansi akan sulit mencapai tujuan. Pemimpin juga harus mampu menggerakkan, berkomunikasi dan mengenal karakter pegawainya agar strategi yang direncanakan dapat berjalan sesuai harapan. Efektifnya seorang pemimpin dapat dilihat dari kualitas dan profesionalitas hingga mampu memotivasi pegawainya agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai yang berbeda-beda. Kepemimpinan yang dianggap berhasil adalah apabila para bawahannya memercayai kepemimpinannya hingga mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpinnya, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak disalah gunakan, (S. P. Robbins, 2014).

Masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah pimpinan masih kurang memperhatikan proses kerja pegawainya, dimana pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya.

Selain itu, pimpinan kurang bisa dalam mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi.

Agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin kerja diantaranya adalah lingkungan dan kepuasan kerja pegawai. Menurut (Tohardi, 2014) mengatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin yaitu: “*Funishment and reward*, Adil dan tegas, Motivasi, Keteladanan pimpinan, Lingkungan yang kondusif dan Ergonomis”. Dari pendapat ini dapat dipahami bahwa suatu organisasi dalam meningkatkan disiplin pegawainya haruslah melihat lingkungan kerja di organisasi tersebut. Dengan lingkungan yang kondusif mampu memberikan keinginan pegawai untuk selalu berusaha disiplin dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus juga belum sepenuhnya baik, dimana terlihat dari meja dan kursi yang tidak beraturan serta masih adanya penerangan yang kurang baik dari beberapa ruangan khususnya pada lantai bawah, selain itu kondisi lantai bawah ini juga masih terdengar suara bising yang ditimbulkan oleh suara kendaraan, sehingga membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, disebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan perusahaan.
2. Pemimpin kurang memperhatikan setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin kurang bisa dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi.
3. Kurangnya penataan dari meja dan kursi yang tidak beraturan serta masih adanya penerangan yang kurang baik dari beberapa ruangan khususnya pada lantai bawah, selain itu kondisi lantai bawah ini juga masih terdengar suara bising yang ditimbulkan oleh suara kendaraan, sehingga membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis hanya membatasi pada masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai tetap Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus?

2. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan berguna untuk perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri, Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai yang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tinggi maupun bagi pegawai yang terendah. Sikap mental yang dimiliki oleh individu terhadap kepatuhan, kesetiaan terhadap tata tertib, norma dan nilai-nilai yang berlaku. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina dan melalui latihan, pendidikan, atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada didalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannyabentuk disiplin yang semakin kuat.

Menurut (Siagian, 2013) “Mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut (Mangkunegara, 2013) “Mengatakan *diciplene is management action to enforce organization standar*, yang artinya disiplin kerja sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut (Sunyoto, 2014) “Mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai, Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Menurut (Arianty, 2016a) “Mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Sedangkan (Rivai, 2014) “Menyatakan disiplin suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial berlaku”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku keiklasan seseorang untuk mengikuti suatu peraturan dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat disiplin kerja menurut (Hartatik, 2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh (Siswanto, 2013) manfaat pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain :

- 1) Agar para tenaga kerja menaati 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.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Maka dapat ditarik kesimpulan pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut (Sunyoto, 2014) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian Lingkungan Kerja.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Siagian, 2013) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Peringatan lisan oleh penyelia
- 2) Pertanyaan tertulis ketidak puasan oleh atasan langsung
- 3) Penundaan kenaikan gaji berskala

- 4) Penundaan kenaikan pangkat pembebasan dari jabatan;
- 5) Pemberhentian sementara
- 6) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- 7) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
pemberhentian tidak dengan hormat

2.1.1.4 Indikator Disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator- indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut:

Menurut (S. P. Hasibuan, 2014) “Menyatakan bahwa indikator indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan; teladan pimpinan; balas jasa; keadilan; waskat; sanksi hukuman; ketegasan; hubungan kemanusiaan”.

Menurut (Fauziah, 2011) indikator disiplin adalah:

- 1) Tingkat Kehadiran
Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata Cara Kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan
Mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.
- 5) Tanggung Jawab
Kesediaan Pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

Menurut (Sunyoto, 2014) “menyatakan bahwa indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Apabila dalam diri setiap pegawai telah tertanam indikator-indikator diatas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Wirawan, 2014) kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Guritno, 2015) kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Sedangkan menurut (Davis, 2010) mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan

kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam berbagai aktivitas di sebuah organisasi guna untuk pencapaian tujuan sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi itu tersebut sebelumnya.

2.1.2.2 Jenis-jenis Kepemimpinan

Terdapat lima indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut (Siagian, 2013) yaitu :

1) Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang Menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bahwa sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya dan dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2) Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat yaitu dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan, senang kepada formalitas yang

berlebih-lebihan dan menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3) Tipe pemimpin yang paternalistik

Tipe ini menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi serta fantasi dan sering bersikap maha tahu dan terdapat sikap yang *over-protektive* atau terlalu melindungi yang sangat menonjol disertai kasih sayang yang berlebih-lebihan.

4) Tipe pimpinan yang kharismatik

Kharisma diartikan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Tipe kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin menganggumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin.

5) Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern

karena ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya dan selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Sedangkan jenis-jenis kepemimpinan menurut (P. . Robbins, 2014) adalah :

1) Kepemimpinan Otoriter

kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin yang sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2) Kepemimpinan Demokratis

kepemimpinan yang menepatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutarakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3) Kepemimpinan Bebas

kepemimpinan ini pada dasarnya berpandang bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing. Dengan sedikit pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian tugas dari tugas pokok organisasi.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun menurut (Sunyoto, 2014) mengatakan faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku pemimpin yaitu :

1) Sistem nilai yang berlaku dan diyakini

Setiap individu mulai dari kecil sampai dewasa ditanamkan berbagai nilai oleh orang tua, keluarga, guru dan lingkungan sekitar dan berbagai nilai dapat bersifat holistik dan non holistik. Nilai holistik dan non holistik akan membentuk keyakinan spesifik bagi para pemimpin organisasi dan keyakinan spesifik ini juga akan membentuk perilaku spesifik yang akan tercermin pada kepemimpinannya.

2) Kemampuan kognisi

Kemampuan kognisi meliputi kecerdasan dan kecekatan didalam memahami dan menghayati sesuatu.

3) Latar belakang pendidikan

Setiap orang mempunyai latar belakang pendidikan yang dilaluinya. Tahapan pendidikan yang dilalui oleh seseorang akan dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, dalam mengkaji kepemimpinan maka sebaiknya perlu diperhatikan pula latar belakang pendidikannya.

4) Derajat ketergantungan

Ketergantungan pemimpin akan sangat berpengaruh kepada kepemimpinan seseorang di dalam organisasi. Semakin tergantung seseorang kepada organisasi maka akan semakin hati-hati orang tersebut di dalam mengelola organisasi.

5) Kebutuhan

Kebutuhan seseorang akan menentukan pola tindakan yang akan dilakukannya sehingga jika dikaitkan dengan kepemimpinan maka kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh kebutuhan yang ada pada dirinya.

6) Dorongan

Dorongan yang ada pada diri seorang akan mempengaruhi perilaku seseorang. Dorongan yang semakin kuat akan berpengaruh kepada dan kinerja seorang pemimpin.

7) Kepribadian

Kepribadian berkaitan dengan pembawaan lahir yang dibentuk oleh lingkungan yang kuat sehingga berpengaruh kepada kepribadian seseorang.

8) Pengaruh bawahan

Karakteristik bawahan memberikan pengaruh kepada kepemimpinan seseorang. Bawahan yang sering membandel dan memberontak serta patuh akan diperlakukan berbeda oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif umumnya akan bertindak berdasarkan pertimbangan situasional.

9) Sifat dan jenis tugas (pekerjaan)

Sifat dan jenis tugas (pekerjaan) akan mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Pemimpin yang sering berhadapan dengan tugas (pekerjaan) yang banyak dan sulit umumnya akan bertindak proaktif dan cekatan.

10) Dukungan manajemen

Manajemen yang menerapkan sistem penghargaan yang baik akan mempengaruhi kinerja bawahan dan pimpinan. Pemimpin organisasi akan mematuhi secara ketat peraturan organisasi hanya jika iklim manajerial organisasi sejalan dengan situasi lingkungan yang relevan dan kondusif.

11) Kepemimpinan

Kepemimpinan (kebiasaan) dibentuk pertama kali dari para pendiri organisasi, pendiri organisasi inilah yang membangun kepemimpinan yang akan diberlakukan. Kepemimpinan yang sehat akan memunculkan pemimpin yang terbuka, cekatan, responsif terhadap lingkungan serta berkinerja tinggi. Sedangkan kepemimpinan yang kurang sehat dapat membuat kepemimpinan sebaliknya.

Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) mengatakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut :

1) Faktor genetis

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

2) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

3) Faktor bakat

Faktor yang berpadangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin, apabila orang tersebut sejak kecil sudah membawa hakikat kepemimpinan.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Terry, 2012) mengemukakan indikator pengembangan kecakapan pemimpin yang paling utama adalah:

- 1) Obyektivitas
- 2) Ketangkasan
- 3) Ketegasan
- 4) Sadar akan diri sendiri
- 5) Mengajarkan

Berikut adalah penjelasan dari unsur-unsur di atas:

- 1) Obyektivitas terhadap hubungan-hubungan serta prilaku manusia yaitu pemimpin itu haruslah mampu memandang orang-orang serta prilaku mereka dengan cara yang tidak berprasangka dan tanpa emosi.
- 2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin itu haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain.
- 3) Ketegasan yaitu kemampuan memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan, pegawai-pegawai serta keyakinan dan tindakan-tindakan mereka.
- 4) Sadar akan diri sendiri yaitu pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang diperbuatnya pada orang lain.
- 5) Mengajarkan yaitu pemimpin harus mampu mengilhamkan dan mengimbangi orang banyak dengan mengajarkan sesuatu.

Menurut (Rivai, 2014) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa

melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja, karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan oleh pendapat beberapa ahli yang mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut (Nitisemito, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja. Baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjelasan apa yang disebut dengan lingkungan kerja, maka dapat dikemukakan beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut menurut (Nitisemito, 2014) adalah sebagai berikut :

1) Pewarnaan

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam kegairahan kerja para pegawai. Untuk ruang kerja hendaknya dipilihnya warna-warna yang dingin/lembut, misal coklat muda krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Selain warna, komposisi warna juga perlu diperhatikan , komposisi warna yang salah dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai

2) Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu: “Kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain hal itu mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

3) Pertukaran Udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukarn

udara yang cukup akan menyebabkan kegairakan fisik dari para pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan daripada pegawai.

4) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga di sini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

5) Musik

Dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja pegawai. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa datang tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Tetapi yang dimaksud di sini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap hak milik pribadi dan pegawai. Misalnya sebagian besar pegawai perusahaan datang dengan kendaraan sendiri.

7) Kebisingan

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan dapat mengganggu fokus pegawai saat bekerja. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Dengan tertanggungnya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur suhu udara di tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 4) Kelembaban di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Hasil studi telah memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim, misalnya terlalu panas dan terlalu remang remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan peralatan yang memadai, (P. . Robbins, 2014).

2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan pegawai.
Hubungan pegawai mengacu pada hubungan bersama antara para pegawai dalam suatu organisasi
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.
Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Dengan tertanggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.
- 3) Peraturan kerja.
Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Perusahaan, yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan
- 4) Penerangan.
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 5) Sirkulasi udara.
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh pegawai
- 6) Keamanan
Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga di sini penerangan matahari.

Sedangkan menurut (Garnida, 2013) memberikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sirkulasi udara.
Oksigen sangat dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang sangat segar terdapat dari tanaman di sekitar tempat kerja.
- 2) Pencahayaan.
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- 3) Kebisingan.
Siapa pun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Warna.

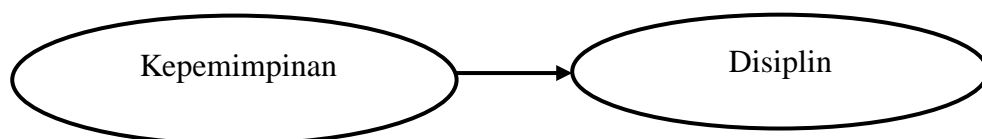
Selain warna, komposisi warna juga perlu diperhatikan, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu (Arianty, 2016).

Menurut (Sunyoto, 2014) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian Lingkungan Kerja, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, (Sunyoto, 2014). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018), (Radiman, 2019), (Kamal, 2015) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja”.



Gambar 2-1.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin

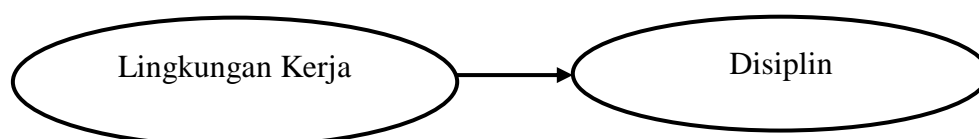
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Tohardi, 2014) mengatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin yaitu: “*Funishment and reward*, Adil dan tegas, Motivasi, Keteladanan Kepemimpinan, Lingkungan yang kondusif dan Ergonomis”.

Menurut (Sunyoto, 2014) menjelaskan bahwa: “jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seseorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seseorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (Inbar, 2018), (Samura, 2017), (Putra, 2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.



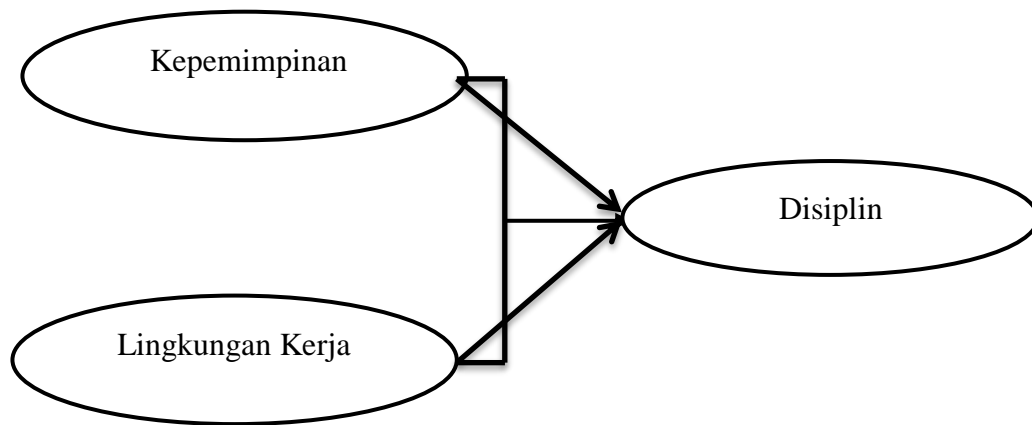
Gambar 2-2.
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena 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 bawahanpun akan ikut baik, (S. P. Hasibuan, 2014).

Guna meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan tercipta oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan (*reward system*).

Hasil penelitian (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Radiman, 2019), (Kamal, 2015), (Nugraheni, 2017) penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai CV. Premier Semarang)



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015). Adapun hipotesis yang dapat dibuat oleh penulis adalah :

1. kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
3. kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa “Pendekatan *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Disiplin (Y)

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun indikator disiplin menurut (Fauziah, 2011) adalah :

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung Jawab

2.

3. Kepimimpinan

kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan

Menurut (Terry, 2012) mengemukakan indikator pemimpin yang paling utama adalah:

No	Indikator
1	Obyektivitas
2	Ketangkasan
3	Ketegasan
4	Sadar akan diri sendiri
5	Mengajarkan

4. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah sebagai berikut :

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Hubungan Pegawai
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Keamana Kerja

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang beralamat di Jl. Pengadilan No.8 Kelurahan Petisah Tengah Kec. Medan Petisah Kota Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2020 sampai dengan November 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Skripsi

No	Proses Penelitian	Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Riset Pendahuluan	■	■	■	■										
2	Pengajuan Judul		■	■	■												
3	Penulisan Proposal		■	■	■	■	■	■	■								
4	Revisi Proposal						■	■	■								
5	Seminar Proposal							■	■	■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi									■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014) menyatakan bahwa populasi adalah totalitas dari semua unsur yang ada dalam sebuah wilayah

penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus berjumlah 88 orang pegawai.

3.1.1 Sampel

Menurut (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014) menyatakan sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu dengan seluruh populasi diambil dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Tabel 3.6 Data Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Administrasi	15
2	Bagian PNS	55
3	Bagian Honor	18
	Total Keseluruhan	88

Sumber : Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus.

Maka dengan demikian jumlah seluruh sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 88 orang pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi yaitu:

Tabel 3.7 SKala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Selanjutnya setiap butir pertanyaan dilakukan uji validitas dan reabilitas.

- a. Validitas konstruksi (*Contract Validity*) yaitu pengujian konstruk angket/instrument dengan mengkorelasikan nilai-nilai setiap instrumen dengan nilai totalnya dengan menggunakan teknik statistik korelasi *product moment*.

(Sugiyono, 2015)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum (x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$\sum (y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variable x dan y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1.	0,261	0,207	Valid
2.	0,332	0,207	Valid
3.	0,319	0,207	Valid
4.	0,271	0,207	Valid
5.	0,449	0,207	Valid
6.	0,529	0,207	Valid
7.	0,595	0,207	Valid
8.	0,495	0,207	Valid
9.	0,524	0,207	Valid
10.	0,247	0,207	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepemimpinan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1.	0,440	0,207	Valid
2.	0,415	0,207	Valid
3.	0,330	0,207	Valid
4.	0,374	0,207	Valid
5.	0,534	0,207	Valid
6.	0,549	0,207	Valid
7.	0,401	0,207	Valid
8.	0,424	0,207	Valid
9.	0,507	0,207	Valid
10	0,225	0,207	Valid
11	0,302	0,207	Valid
12	0,528	0,207	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Keera (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,353	0,207	Valid
2.	0,441	0,207	Valid
3.	0,474	0,207	Valid
4.	0,699	0,207	Valid
5.	0,754	0,207	Valid
6.	0,667	0,207	Valid
7.	0,442	0,207	Valid
8.	0,469	0,207	Valid
9.	0,572	0,207	Valid
10.	0,640	0,207	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

- b. Selanjutnya butir instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut (Ghozali, 2013) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dengan keterangan

r_{11} = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ^2 = Varians total

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kepemimpinan (X ₁)	0,784	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,685	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

2. Wawancara (*interview*)

yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain oleh subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan

3.6 Teknik Analisi Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini.

1. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Model regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2010) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara *variabel independent*. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2013) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2013)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2015)

Y = Disiplin kerja

a = Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

ϵ = *error of term*

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t.

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2015)

Tahap-tahap:

1) Bentuk Pengujian

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

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

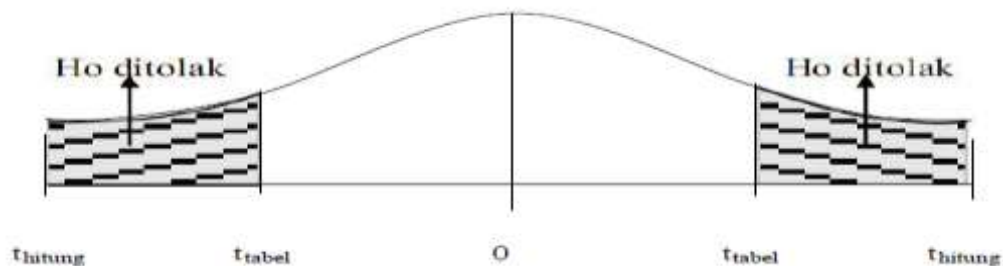
$t_{hitung} > t_{tabel}$

$t_{hitung} < -t_{tabel}$

Pengujian Hipotesis:

a) Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y

b. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistif (Uji F)

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

Dimana:

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

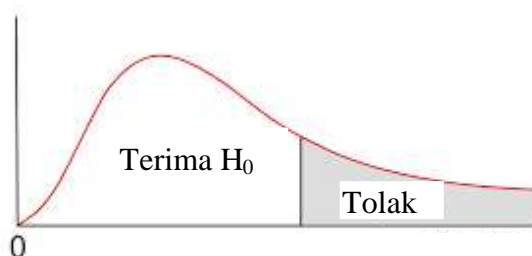
Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

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

(Sugiyono, 2015)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1). 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 orang responden yaitu pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4. 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel kepemimpinan, variabel Lingkungan Kerja maupun variabel Disiplin Kerja.

1. Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	59	67.1	67.1	67.1
Perempuan	29	32.9	32.9	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 59 orang pegawai laki-laki (67,1%) dan 29 orang pegawai perempuan (32,9) dari total keseluruhan 88 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	7	7.0	7.0	7.0
25-35Tahun	41	46.6	46.6	46.6
36- 45 Tahun	31	35.2	35.2	35.2
> 45 Tahun	9	10.2	10.2	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia < 25 tahun atau sebesar (7,0%), 41 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (46,6%), 31 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (35,2%), dan 9 orang pegawai yang berusia > 45 tahun atau sebesar (10,2%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	18	20.5	20.5	20.5
Sarjana	70	79.5	79.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 18 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (20,8%), 70 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (79,5%).

2. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Kepemimpinan

Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	28.4	44	50.0	19	21.6	0	0	0	0	88	100%
2	15	17.0	45	51.1	28	31.8	0	0	0	0	88	100%
3	6	6.8	78	88.6	4	4.5	0	0	0	0	88	100%
4	22	25.0	32	36.4	34	38.6	0	0	0	0	88	100%
5	25	28.4	45	51.1	18	20.5	0	0	0	0	88	100%
6	22	25.0	46	52.3	20	22.7	0	0	0	0	88	100%
7	18	20.5	45	51.1	25	28.4	0	0	0	0	88	100%
8	27	30.7	38	43.2	23	26.1	0	0	0	0	88	100%
9	22	25.0	40	45.5	26	29.5	0	0	0	0	88	100%
10	24	27.3	53	60.2	11	12.5	0	0	0	0	88	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Pemimpin dalam memberikan bonus berdasarkan pada prestasii kerja bawahannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu menghadapi hal-hal sulit dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 88,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu tepat dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 36,4%.
- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan mengawasi kerja seluruh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Pemimpinan selalui menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,5%.

- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 43,2%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 45,5%.
- 10) Jawaban responden tentang Pimpinan menjelaskan keputusan yang ditetapkannya untuk perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60,2%.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja

No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	36.4	29	33.0	27	30.7	0	0	0	0	88	100%
2	21	23.9	25	28.4	42	47.7	0	0	0	0	88	100%
3	23	26.1	32	36.4	33	37.5	0	0	0	0	88	100%
4	35	39.8	29	33.0	24	27.3	0	0	0	0	88	100%
5	30	34.1	32	36.4	26	29.5	0	0	0	0	88	100%
6	27	30.7	31	35.2	30	34.1	0	0	0	0	88	100%
7	30	34.1	34	38.6	24	27.3	0	0	0	0	88	100%
8	31	35.2	27	30.7	30	34.1	0	0	0	0	88	100%
9	36	40.9	28	31.8	24	27.3	0	0	0	0	88	100%
10	10	11.4	60	68.2	18	20.5	0	0	0	0	88	100%
11	36	40.9	40	45.5	12	13.6	0	0	0	0	88	100%
12	30	34.1	43	48.9	15	17.0	0	0	0	0	88	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dalam memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 36,4%.

- 2) Jawaban responden tentang Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 48 orang atau 80%.
- 3) Jawaban responden tentang Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sudah memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 68,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 39,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya tergolong tentang dan tidak bising, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 36,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 35,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 38,6%.
- 8) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 35,3%.
- 9) Jawaban responden tentang Tempat saya bekerja memiliki tempat penyimpanan berkas-berkas yang memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 40,9%.

- 10) Jawaban responden tentang Tempat saya bekerja memiliki tempat penyimpanan berkas-berkas yang memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 68,2%.
- 11) Jawaban responden tentang Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 45,5%.
- 12) Jawaban responden tentang Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 48,9%.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Alternatif Jawaban										JUMLA H	
	SS		S		KS		TS		STS			
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	36.4	39	44.3	17	19.3	0	0	0	0	88	100
2	27	30.7	38	43.2	23	26.1	0	0	0	0	88	100
3	27	30.7	40	45.5	21	23.9	0	0	0	0	88	100
4	26	29.5	46	52.3	16	18.2	0	0	0	0	88	100
5	27	30.7	48	54.5	13	14.8	0	0	0	0	88	100
6	28	31.8	42	47.7	18	20.5	0	0	0	0	88	100
7	38	43.2	35	39.8	15	17.0	0	0	0	0	88	100
8	47	53.4	36	40.9	5	5.7	0	0	0	0	88	100
9	26	29.5	40	45.5	22	25.0	0	0	0	0	88	100
10	31	35.2	32	36.4	25	28.4	0	0	0	0	88	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Masuk kantor tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 44,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Berusaha untuk selalu hadir dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 43,2%.

- 3) Jawaban responden tentang Mengetahui semua letak peralatan kerja saudara, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 45,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Semua peralatan kerja yang tersedia digunakan sesuai dengan fungsinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, saya selalu berusaha lebih baik dari hari ke hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 54,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran aturan kantor akan diberi sanksi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7 %.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik , sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 43,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Setiap pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 40,9%.
- 9) Jawaban responden tentang Menggunakan prasarana kantor dengan penuh tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 45,5%.

- 10) Jawaban responden tentang Bersedia mempertanggungjawabkan setiap hasil kerja yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32orang atau 36,4%.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8.
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.332	4.800	
Kepeimpinan	.539	.057	.705
Lingkungan Kerja	.132	.074	.133

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber : Data Diolah (2020)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 16 didapat hasil :

$$a = 4,332$$

$$b_1 = 0,539$$

$$b_2 = 0,132$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,332 + 0,539X_1 + 0,132X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 4,332$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 4,332.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,539$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya disiplin kerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus sebesar 53,9%. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 53,9% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,132$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Disiplin Kerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus sebesar 13,2%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerjas ebesar 13,2%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Variabel X_1 (Kepemimpinan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

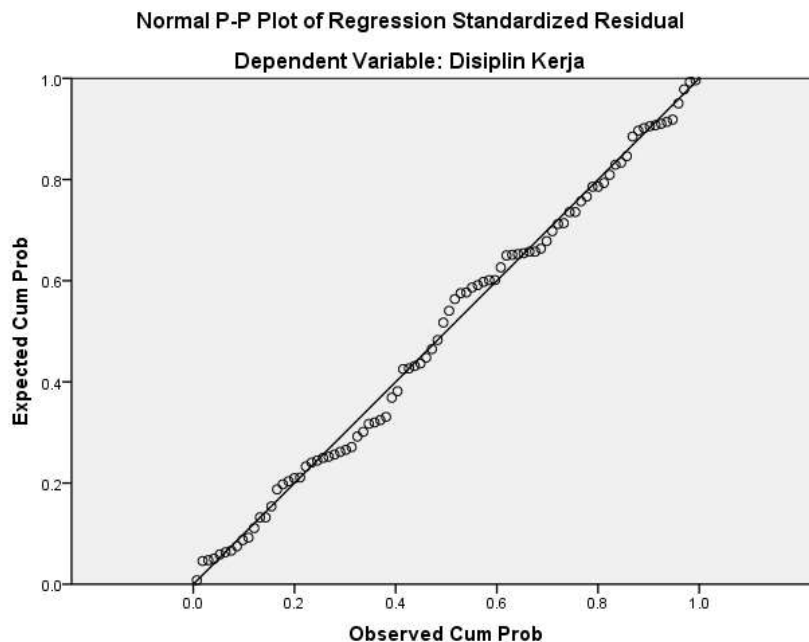
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear*

Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan 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 syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

a. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.9 Multikolinearitas
Coefficients^a**

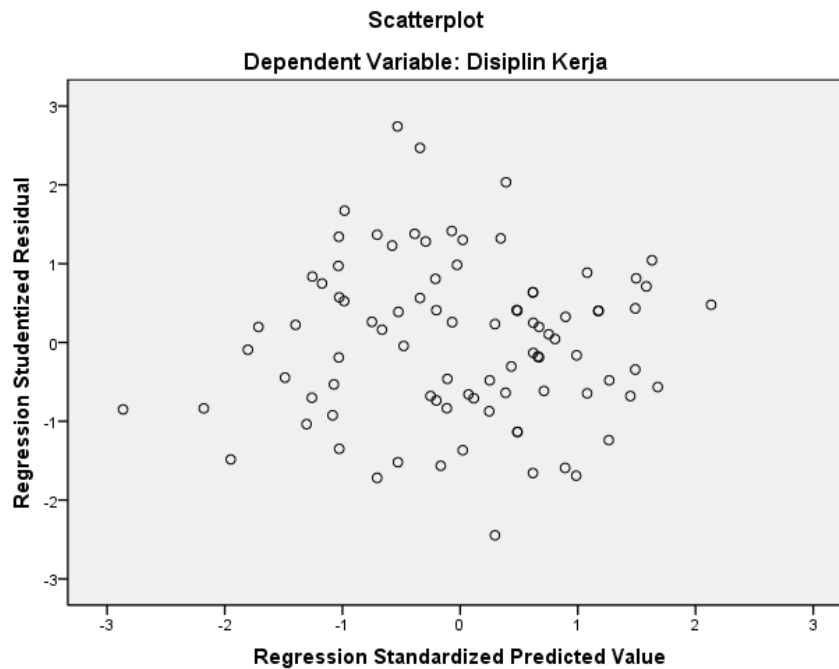
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.946	1.057
Lingkungan Kerja	.946	1.057

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi faktor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.2. Multikolinearitas

Sumber : Data diolah (2020)

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

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap (Disiplin Kerja).

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja).

**Tabel 4.10 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.332	4.800		.902	.369
Kepemimpinan	.539	.057	.705	9.503	.000
Lingkungan Kerja	.132	.074	.133	7.792	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel kepemimpinan (X_1) Disiplin Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 9,503 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$, Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh t hitung 7,792 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yang dilakukan Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $<$ $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $>$ $0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11. ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.323	2	374.162	53.575	.000 ^a
	Residual	593.631	85	6.984		
	Total	1341.955	87			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2020)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 53,575 dengan $sig_{0.000} < \alpha = 0,05$ atau diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					Durbin Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.747 ^a	.558	.547	.558	53.575	2	85	.000	2.161

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,747 \times 100\% \\
 &= 55,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,558 atau 55,8% menunjukkan sekitar 55,8% variabel Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja. Sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Y (Disiplin Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $9,503 > t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (Disiplin Kerja).

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain dan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu (Arianty, 2016).

Menurut (Sunyoto, 2014) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian Lingkungan Kerja, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, (Sunyoto, 2014).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Radiman, 2019), (Kamal, 2015) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja”.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $7,792 > t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Disiplin Kerja).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar

atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Tohardi, 2014) mengatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin yaitu: “*Funishment and reward*, Adil dan tegas, Motivasi, Keteladanan Kepemimpinan, Lingkungan yang kondusif dan Ergonomis”.

Menurut (Sunyoto, 2014) menjelaskan bahwa: “jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seseorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seseorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (Inbar, 2018), (Samura, 2017), (Putra, 2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 53,575 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang

pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena 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 bawahanpun akan ikut baik, (S. P. Hasibuan, 2014).

Guna meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan tercipta oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan (*reward system*).

Hasil penelitian (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Radiman, 2019), (Kamal, 2015), (Nugraheni, 2017) penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai CV. Premier Semarang)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepempinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus .
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Disiplin Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Kepemimpinan hendaknya diterapkan kepada semua pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan agar pegawai dapat mematuhi peraturan secara taat.
2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik karena dengan lingkungan yang aman nyaman dan terkendali maka pegawai juga akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Disiplin Kerja. Serta buat peneliti lain agar dapat menyempurnakan hasil penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu terkadang reseponden tidak menjawab dengan sungguh-sungguh menjawab pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Daulay, R. (2017). *Manajemen*. Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Davis, G. B. (2010). *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pangantar Seri Manajemen*. Pustaka Binawan Pressindo.
- Fauziah, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Garnida, D. (2013). *Pengantar Pendidikan Inklusif*. Refika.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, B. (2015). Pengaruh Persepsi Pegawai mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JBRI*, 1(1), 63–74.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal Of management*, 6(3), 1–10.
- Putra, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 10–27.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.
- Samura, I. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1), 438–444.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.

- Siagian, P. S. (2013). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Rineka Cipta.
- Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Media.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Terry, R. G. & dan L. W. R. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen, alih bahasa, G.A. Ticoalu*. Bina Aksara.
- Tohardi, A. (2014). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Maju Mundur.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Linda Sari
Tempat /Tgl Lahir : Taratak Nagodang, 08 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Bkit Barisan 1 gg. Bunga No. 16 A
Anak Ke : 1 Dari 3 Bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Agus Sugito
Ibu : Warsini
Alamat : Huta Pambela

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 098317 Bukit Lima Bosar Maligas Tamat Tahun 2010
2. SMP Swasta PTPN IV Bukit Lima Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 1 Huta Bayu Raja Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, November 2020

Linda Sari

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 25 thn 25-40 thn > 40
thn
4. Pendidikan : SMA D3 S1
Lainnya
5. Masa Kerja : < 5 thn 5- 10 thn >10 thn

KETERANGAN

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju |
| S : Setuju | STS : Sangat Tidak Setuju |
| KS : Kurang Setuju | |

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai keadaan, pendapat perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikan tanda checklist (v) pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Obyektivitas					
1.	Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas					
2.	Pemimpin dalam memberikan bonus berdasarkan pada prestasi kerja bawahnya					
	Ketangkasan					
3.	Pimpinan mampu menghadapi hal-hal sulit dalam mengambil keputusan					
4.	Pimpinan selalu tepat dalam mengambil keputusan					
	Ketangkasan					
5.	Pemimpin memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran					
6.	Pimpinan mengawasi kerja seluruh karyawan					
	Sadar Akan Diri Sendiri					
7.	Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya					
8.	Pimpinan memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan					
	Mengajarkan					
9.	Pimpinan mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas					
10.	Pimpinan menjelaskan keputusan yang ditetapkannya untuk perusahaan					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dalam memadai					
2.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Suhu Udara					
3.	Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sudah memadai					
4.	Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
	Suara Bising					
5.	Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising					
6.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan					
	Hubungan Karyawan					
7.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
	Ruang Gerak yang Diperlukan					
9	tempat kerja saya memiliki ruang gerak yang leluasa					
10	Tempat saya bekerja memiliki tempat penyimpanan berkas-berkas yang memadai					
	Keamanan kerja					
11	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
12	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1.	Masuk kantor tepat pada waktunya					
2.	Berusaha untuk selalu hadir dalam bekerja					
	Tata Cara Kerja					
3.	Mengetahui semua letak peralatan kerja saudara					
4.	Semua peralatan kerja yang tersedia digunakan sesuai dengan fungsinya					
	Ketaatan pada atasan					
5.	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan					
6.	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kantor akan diberi sanksi					
	Kesadaran bekerja					
7.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					
8.	Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	Tanggung Jawab					
9.	Menggunakan prasarana kantor dengan penuh tanggung jawab					
10.	Bersedia mempertanggungjawabkan setiap hasil kerja yang diberikan					

Tabulasi Jawaban Responden

No. Resp	Pernyataan Kepemimpinan (X1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4
2	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5
3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3
4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4
7	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
12	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
15	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4
16	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
17	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
19	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
21	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
22	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
27	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
28	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
29	5	3	4	3	5	5	5	3	3	4
30	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
32	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
33	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5
34	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4
35	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
36	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5

37	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4
38	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4
39	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4
40	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4
41	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
42	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4
43	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4
44	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
45	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
46	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
47	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5
48	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
49	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5
50	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3
51	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4
52	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3
53	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4
54	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
55	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
56	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5
57	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
58	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
59	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5
60	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5
61	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4
62	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
63	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
64	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
65	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5
66	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
67	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3
68	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
69	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5
70	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5
71	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5
72	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4
73	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4
74	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4
75	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5

77	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
78	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4
79	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5
80	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
81	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4
82	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4
85	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5
86	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3
87	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
88	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)											
	Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	3	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4
2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4
3	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5
4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5
6	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4
7	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
8	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4
9	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5
10	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4
11	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5
12	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4
13	4	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4
14	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3
15	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4
16	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4
19	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4
20	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5
21	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3
22	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	4
23	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5
24	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	3
25	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5
26	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
27	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5
28	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
30	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5
32	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5
33	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5
34	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5
35	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5
36	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3
37	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5
38	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5

39	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5
40	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	3
41	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4
42	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4
43	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5
44	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3
45	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3
46	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4
47	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4
48	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3
49	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	4
50	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4
52	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
53	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
54	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4
55	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4
56	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
57	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5
58	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
59	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5
60	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4
61	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5
62	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4
63	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
64	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4
65	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5
66	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4
67	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
68	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4
69	5	3	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4
70	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5
71	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4
72	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4
73	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3
74	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4
75	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
76	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5
77	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
78	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4

79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
80	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5
81	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
83	3	4	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3
84	3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4
85	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4
86	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
87	5	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4
88	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4

38	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3
40	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4
43	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
45	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3
46	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4
49	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
50	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
52	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
53	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
54	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3
55	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
56	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4
57	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
58	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4
59	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
60	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
61	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5
62	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
63	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5
64	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4
65	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4
66	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4
67	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
68	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4
69	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4
70	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4
71	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
72	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3
73	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3
74	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3
75	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3
76	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3
77	5	3	3	3	4	3	5	4	3	3

78	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3
79	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3
80	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3
81	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4
82	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
83	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3
84	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
85	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5
86	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4
87	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
88	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	21.6	21.6	21.6
	4.00	44	50.0	50.0	71.6
	5.00	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	31.8	31.8	31.8
	4.00	45	51.1	51.1	83.0
	5.00	15	17.0	17.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.5	4.5	4.5
	4.00	78	88.6	88.6	93.2
	5.00	6	6.8	6.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	34	38.6	38.6	38.6
	4.00	32	36.4	36.4	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	20.5	20.5	20.5
	4.00	45	51.1	51.1	71.6
	5.00	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	22.7	22.7	22.7
	4.00	46	52.3	52.3	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	28.4	28.4	28.4
	4.00	45	51.1	51.1	79.5
	5.00	18	20.5	20.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	26.1	26.1	26.1
	4.00	38	43.2	43.2	69.3
	5.00	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	29.5	29.5	29.5
	4.00	40	45.5	45.5	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	12.5	12.5	12.5
	4.00	53	60.2	60.2	72.7
	5.00	24	27.3	27.3	100.0

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	12.5	12.5	12.5
	4.00	53	60.2	60.2	72.7
	5.00	24	27.3	27.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P9	Pearson Correlation	.313**	.303**	.279**	.068	.007	.158	.437**	.311**	1	.467**	.524**
	Sig. (2- tailed)	.003	.004	.008	.531	.948	.141	.000	.003		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P10	Pearson Correlation	.214*	.215*	.094	-.100	-.108	.019	.188	.232*	.467**	1	.247*
	Sig. (2- tailed)	.046	.044	.384	.355	.318	.861	.080	.030	.000		.021
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.261*	.332**	.319**	.271*	.449**	.529**	.595**	.495**	.524**	.247*	1
	Sig. (2- tailed)	.014	.002	.002	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.021	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Reliability Variabel Kepemimpinan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	30.7	30.7	30.7
	4.00	29	33.0	33.0	63.6
	5.00	32	36.4	36.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	42	47.7	47.7	47.7
	4.00	25	28.4	28.4	76.1
	5.00	21	23.9	23.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	33	37.5	37.5	37.5
	4.00	32	36.4	36.4	73.9
	5.00	23	26.1	26.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	27.3	27.3	27.3
	4.00	29	33.0	33.0	60.2
	5.00	35	39.8	39.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	29.5	29.5	29.5
	4.00	32	36.4	36.4	65.9
	5.00	30	34.1	34.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	34.1	34.1	34.1
	4.00	31	35.2	35.2	69.3
	5.00	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	27.3	27.3	27.3
	4.00	34	38.6	38.6	65.9
	5.00	30	34.1	34.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	34.1	34.1	34.1
	4.00	27	30.7	30.7	64.8
	5.00	31	35.2	35.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	27.3	27.3	27.3
	4.00	28	31.8	31.8	59.1
	5.00	36	40.9	40.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	60	68.2	68.2	68.2
	4.00	18	20.5	20.5	88.6
	5.00	10	11.4	11.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	13.6	13.6	13.6
	4.00	40	45.5	45.5	59.1
	5.00	36	40.9	40.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	17.0	17.0	17.0
	4.00	43	48.9	48.9	65.9
	5.00	30	34.1	34.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P10	Pearson Correlation	-.044	.001	-.161	-.097	.109	.068	-.118	.091	.159	1	-.033	.298**	.225*
	Sig. (2- tailed)	.686	.990	.134	.368	.310	.531	.272	.401	.140		.761	.005	.035
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P11	Pearson Correlation	.195	.035	-.069	.000	.060	.058	.050	-.204	.198	-.033	1	.379**	.302**
	Sig. (2- tailed)	.068	.745	.525	1.000	.576	.591	.643	.056	.065	.761		.000	.004
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P12	Pearson Correlation	.183	.112	-.172	-.018	.315**	.316**	.104	.056	.240*	.298**	.379**	1	.528**
	Sig. (2- tailed)	.087	.297	.109	.870	.003	.003	.333	.607	.024	.005	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.440**	.415**	.330**	.374**	.534**	.549**	.401**	.424**	.507**	.225*	.302**	.528**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.004	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	10

Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	19.3	19.3	19.3
	4.00	39	44.3	44.3	63.6
	5.00	32	36.4	36.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	26.1	26.1	26.1
	4.00	38	43.2	43.2	69.3
	5.00	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	23.9	23.9	23.9
	4.00	40	45.5	45.5	69.3
	5.00	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	18.2	18.2	18.2
	4.00	46	52.3	52.3	70.5
	5.00	26	29.5	29.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	14.8	14.8	14.8
	4.00	48	54.5	54.5	69.3
	5.00	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	20.5	20.5	20.5
	4.00	42	47.7	47.7	68.2
	5.00	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	17.0	17.0	17.0
	4.00	35	39.8	39.8	56.8
	5.00	38	43.2	43.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.7	5.7	5.7
	4.00	36	40.9	40.9	46.6
	5.00	47	53.4	53.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	25.0	25.0	25.0
	4.00	40	45.5	45.5	70.5
	5.00	26	29.5	29.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	28.4	28.4	28.4
	4.00	32	36.4	36.4	64.8
	5.00	31	35.2	35.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.007	.063	.167	.158	.291**	.173	.178	-.036	-.040	.353**
	Sig. (2-tailed)		.951	.558	.119	.142	.006	.107	.098	.741	.713	.001
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P2	Pearson Correlation	.007	1	.077	.345**	.193	.117	.102	.027	.222*	.261*	.441**
	Sig. (2-tailed)	.951		.478	.001	.072	.276	.342	.800	.038	.014	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P3	Pearson Correlation	.063	.077	1	.143	.166	.288**	.157	.157	.414**	.109	.474**
	Sig. (2-tailed)	.558	.478		.183	.122	.006	.144	.143	.000	.313	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P4	Pearson Correlation	.167	.345**	.143	1	.647**	.347**	.100	.255*	.216*	.636**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.119	.001	.183		.000	.001	.353	.016	.043	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P5	Pearson Correlation	.158	.193	.166	.647**	1	.496**	.269*	.441**	.314**	.525**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.142	.072	.122	.000		.000	.011	.000	.003	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P6	Pearson Correlation	.291**	.117	.288**	.347**	.496**	1	.422**	.270*	.249*	.207	.667**
	Sig. (2-tailed)	.006	.276	.006	.001	.000		.000	.011	.019	.053	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P7	Pearson Correlation	.173	.102	.157	.100	.269*	.422**	1	.001	.083	-.011	.422**
	Sig. (2-tailed)	.107	.342	.144	.353	.011	.000		.996	.440	.918	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P8	Pearson Correlation	.178	.027	.157	.255*	.441**	.270*	.001	1	.105	.288**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.098	.800	.143	.016	.000	.011	.996		.332	.007	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P9	Pearson Correlation	-.036	.222*	.414**	.216*	.314**	.249*	.083	.105	1	.499**	.572**

	Sig. (2-tailed)	.741	.038	.000	.043	.003	.019	.440	.332		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
P10	Pearson Correlation	-.040	.261*	.109	.636**	.525**	.207	-.011	.288**	.499**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.713	.014	.313	.000	.000	.053	.918	.007	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.353**	.441**	.474**	.699**	.754**	.667**	.422**	.469**	.572**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Reliability Variabel Disiplin Kerja (Y)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Output SPSS untuk Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.747 ^a	.558	.547	2.64271	.558	53.575	2	85	.000	2.161

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.323	2	374.162	53.575	.000 ^a
	Residual	593.631	85	6.984		
	Total	1341.955	87			

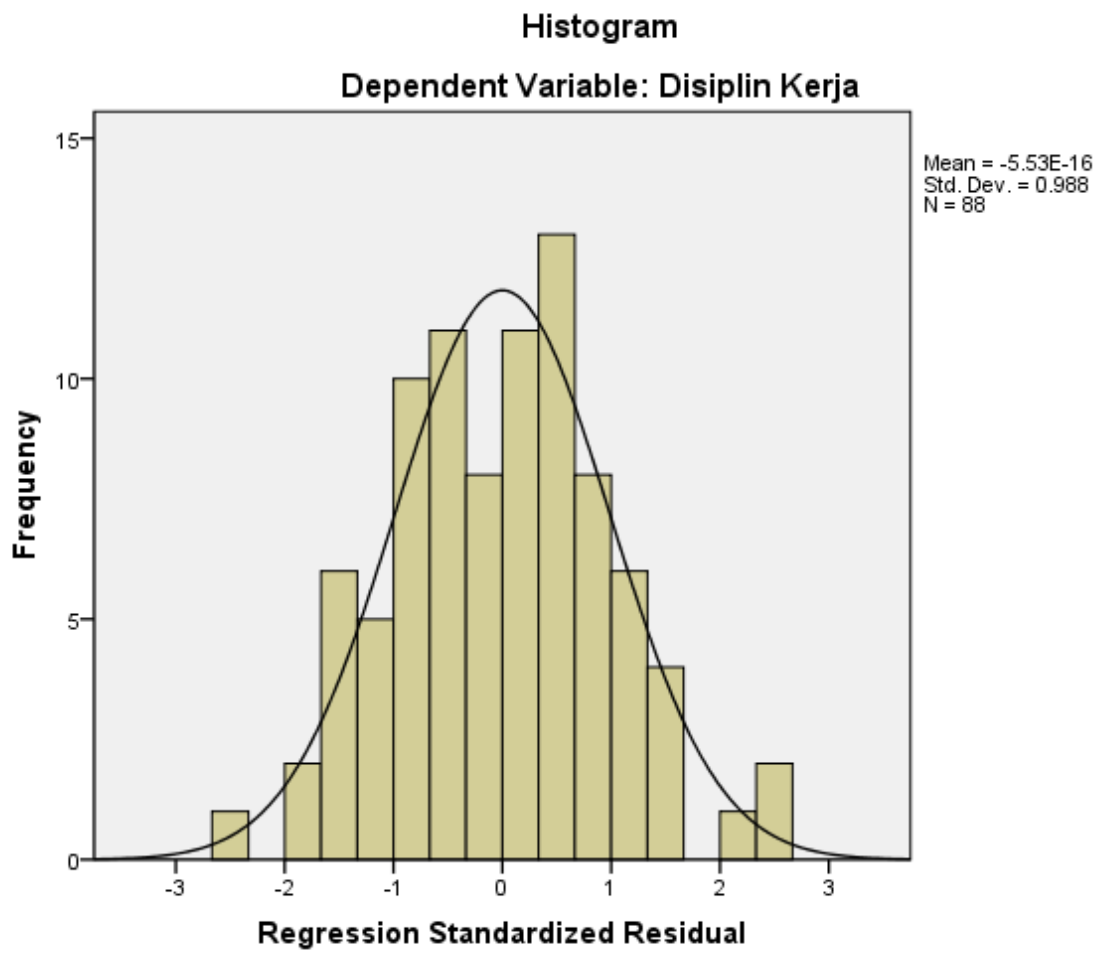
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

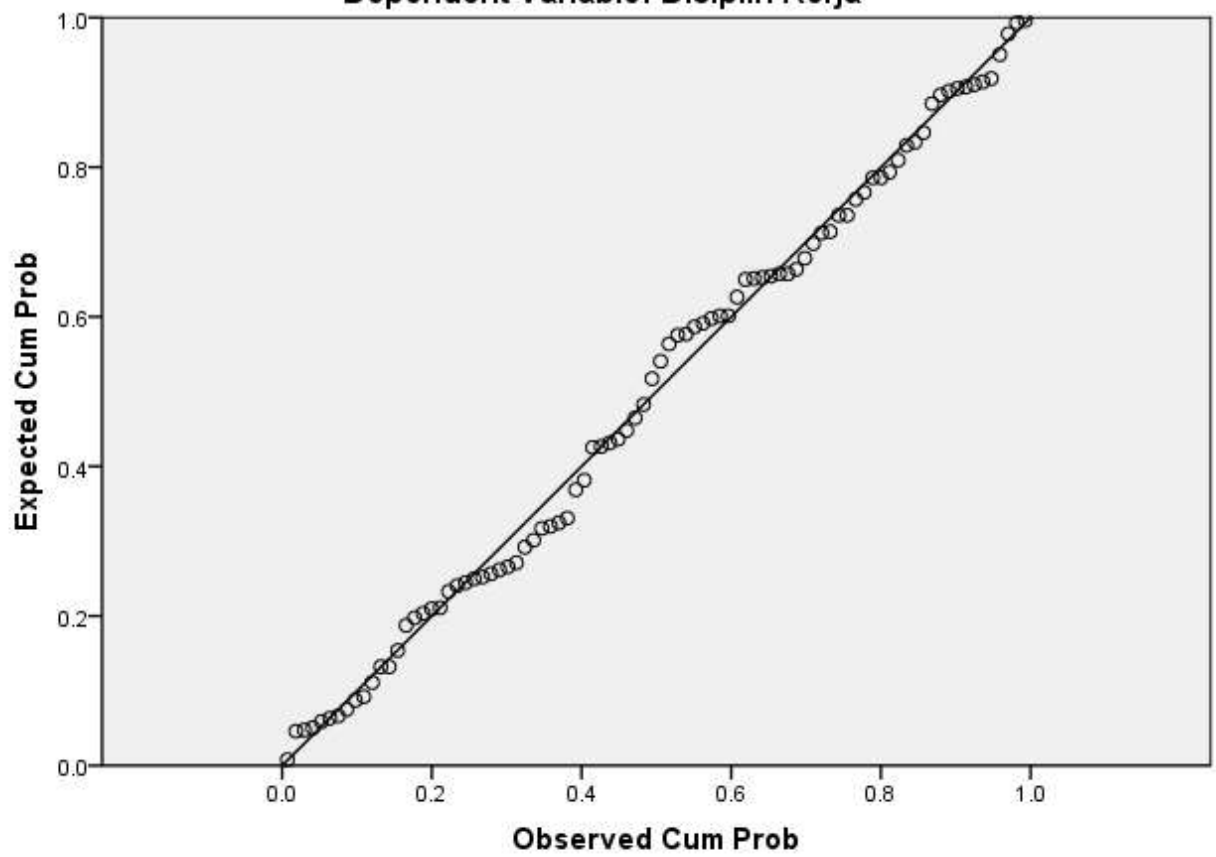
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

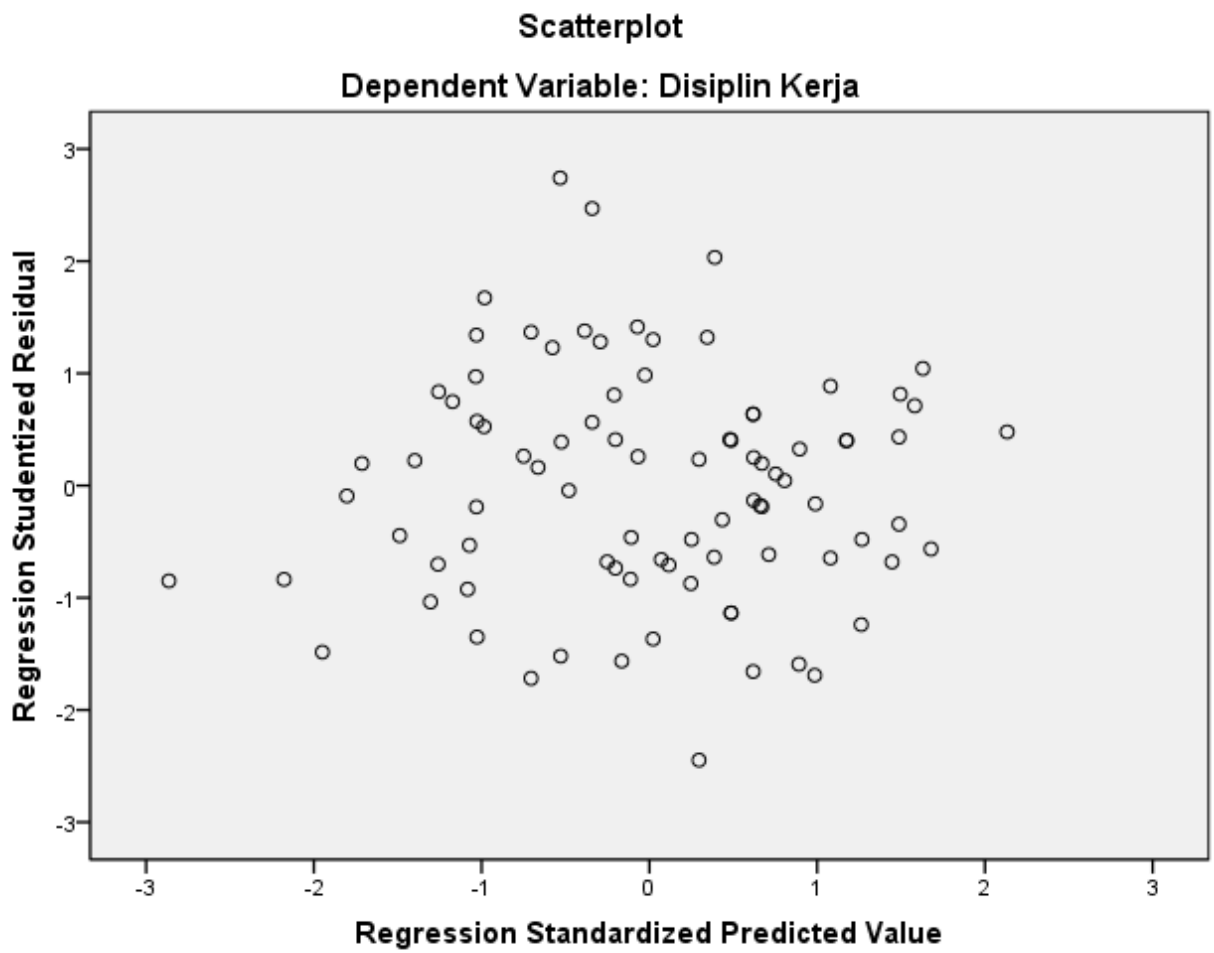
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.332	4.800		.902	.369		
	Kepemimpinan	.539	.057	.705	9.503	.000	.946	1.057
	Lingkungan Kerja	.132	.074	.133	7.792	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Disiplin Kerja**



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1193/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/8/2020

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

Medan, 31/8/2020

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Linda Sari
NPM : 1605160620
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

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

- Identifikasi Masalah : 1. kurangnya motivasi dari pemimpin terhadap karyawan.
2. kurangnya perhatian dari pemimpin terhadap karyawan.
3. kinerja karyawan mengalami penurunan.
- Rencana Judul : 1. 1. Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. 2. Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. 3. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

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

Hormat Saya
Pemohon

(Linda Sari)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 119/MJL/SKRMAN/FEH/UMSU/01/02/2020

Nama Mahasiswa	Linda Sari
NPM	1605160620
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	SIM
Tanggal Pengajuan Judul	31/08/2020
Nama Dosen Pembimbing ^{**}	<i>Lusi Handayani, SE, MM</i>

Judul Disertasi^{**}

Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada pengabdian negeri medan kelas 1-A khusus

Disahkan oleh
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing

(Lusi Handayani, SE, MM)

Keterangan

* Ditau oleh Program Program Studi

** Ditau oleh Dosen Pembimbing

Intisari Disertasi oleh Prodi dan Dosen pembimbing, surat izin dan sertifikat pendaftaran ke / dan pada lembaga / "graduation field stage"



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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8623301, Fax (061) 8623474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : redaksi@umsu.ac.id

Nomor : 2672 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020

Medan, 17 Sba'ac 1442 H
 05 Oktober 2020 M

Lampiran
 Perihal

IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan,
 Pengadilan Negeri Medan
 Jln. Pengadilan No. 3-10
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

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

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

Nama : Linda Sari
 Npm : 1605160620
 Jurusan : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

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

Wassalamu'alaikum Wt.Wb


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

Tembusan :

1. Peringgal

**PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS**

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn.medankota.go.id>
Email : info@pn.medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmbro@gmail.com

SURAT KETERANGAN**Nomor: W2-U1 / 20.59 / HK.00 / X / 2020**

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 05 Oktober 2020, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat, dari Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : LINDA SARI
NPM : 1605160620
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna pengambilan data atau riset.

Medan, 10 Oktober 2020
An. KETUA PENGADILAN NEGERI MEDAN
PANITRA
Dj. PANITRA MUDA HUKUM,


H. SYAFRIDA HAFNI, SH, MH



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Linda Sari
NPM : 1605160620
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE, MM

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang, harus berurutan sesuai variabel - jangan terlalu banyak kalimat	22/8-2020	Ph
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki hipotesis	28/8-2020	Ph
Bab 3	- Perbaiki indikator - teknik pengumpulan data - teknik analisis data	6/9-2020	Ph
Daftar Pustaka	- Tambahkan - Harus mendeley	20/9-2020	Ph
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Ayo - Goh diperbaiki	25/9-2020	Ph
Persetujuan Seminar Proposal	- Ayo	5/10-2020	Ph

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, September 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, SE, MM)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 20 Oktober 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Linda Sari
N.P.M. : 1605160620
Tempat / Tgl.Lahir : Teratak Nagodang, 08 Juli 1998
Alamat Rumah : Jalan Bukit Barisan I Gang. Bunga No.12 medan
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	IBM disempurnakan yaitu menjelaskan konstanta variabel dan dibarengi secara sistematis dimulai dari variabel Y , X_1 dan X_2
Bab II	Landasan teori minimal berisikan pengertian, tujuan dan manfaat faktor, faktor, indikator variabel
Bab III	skedul proses kriptografi di akhir sampai selang satu semester Y_1 dan Y_2
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

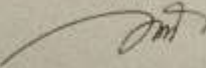
Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

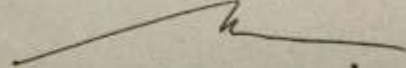
Pembimbing


Susi Handayani, SE,MM

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

Pemantauan


Jasman Saripuddin, SE., M.Si


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kap. Muhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL


Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 20 Oktober 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Linda Sari
N .P.M. : 1605160620
Tempat / Tgl.Lahir : Teratak Nagodang, 08 Juli 1998
Alamat Rumah : Jalan Bukit Barisan I Gang. Bunga No.12 medan
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Susi Handayani, SE,MM
 Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

TIM SEMINAR

<p>Kepua</p>  <p>JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.</p>	<p>Sekretaris</p>  <p>Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.</p>
<p>Pembimbing</p>  <p>Susi Handayani, SE,MM</p>	<p>Pembanding</p>  <p>Jasman Saripuddin, SE., M.Si</p>

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

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



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 3623/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 25 Rabi'ul Awwal 1442 H
 Lamp. : - 11 Nopember 2020 M
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Pengadilan Negeri Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Linda Sari**
 N P M : **1605160620**
 Semester : **IX (Sembilan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :

1. Peringgal.



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
 Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
 Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

Medan, 13 November 2020

Nomor : W2.U1/ 22. 621 /PB.00/XI/2020
 Lampiran : -
 Perihal : **Menyelesaikan Riset**

Yth.
 Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Di _
 Medan

Sehubungan dengan surat saudara No. 3623/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Perihal Menyelesaikan Riset tanggal 11 November 2020, Bersama ini kami beritabukan bahwa mahasiswa/i tersebut dibawah ini:

Nama : Linda Sari
 NIM : 1605160620
 Jurusan/Prodi : Manajemen

Benar telah selesai melaksanakan Riset di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus dari tanggal 14 Oktober 2020 s.d 13 November 2020.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan seperlunya, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.


MARELITA SIMANJUNTAK, SH, MH
 NIP. 1968 1212199403 1005

Tembusan :

1. Sekretaris Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus