

**PENGARUH DISIPLIN KERJA,KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA
NASIONAL (BNN) KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Invocavit Mathias Daeli
NPM : 1905160218
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 27 September 2023, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : INVOCAVIT MATHIAS DAELI
N P M : 1905160218
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) DI KOTA MEDAN

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

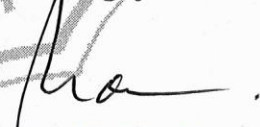
TIM PENGUJI

Penguji I



(RADIMAN S.E.,M.Si.)

Penguji II



(NADIA IKA PURNAMA SE.,M.Si)

Pembimbing



(Drs.DANIISKANDAR, SE.,M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



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



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : INVOCAVIT MATHIAS DAELI
NPM : 1905160218
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi



Drs. DANI ISKANDAR., S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



SMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama : INVOCAVIT MATHIAS DAELI
 N P M : 1905160218
 Program Studi : MANAJEMAN
 Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
 Nama Dosen Pembimbing : DRS.DANI ISKANDAR S.E, M.M
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA,KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-Perbaiki: ~ pendahuluan	5-9-2023	f
Bab 2	-Perbaiki: - kerangka	5-9-2023	f
Bab 3	+Perbaiki: keakuratan pendirian & schedule pendirian	8-9-2023	f
Bab 4	-Perbaiki & ~ pembahasan	10-9-2023	f
Bab 5			
Daftar Pustaka	~ perbaiki: daftar pustaka	13-9-2023	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	-acc di meja hijaukan	15-9-2023	f

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Agustus 2023

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi



(JASMAN SARIPUUDIN HASIBUAN, S.E.,M.Si)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(DRS.DANI ISKANDAR S.E, M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : INVOCANIT MATHIAS DAELI
NPM : 1905160210
Konsentrasi : SDM <Sumber Daya Manusia>
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..20-05-2023
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA MEDAN

Oleh

Invocavit Mathias Daeli

Email: invocavitmathias@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Binsis UMSU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur menggunakan SEM PLS. Adapun hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kinerja Pegawai, Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan. nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,794 dan 0,483. Dengan kata lain kemampuan variable X yaitu Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 48,3% dengan demikian model tergolong substansial (rendah).

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

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF FINANCIAL LITERACY, FINANCIAL ATTITUDES,
FINANCIAL EXPERIENCE, PERSONALITY ON FINANCIAL BEHAVIOR
WITH EDUCATION LEVEL AS INTERVENING VARIABLE
TO EMPLOYEES AT THE SIPIROK PPKB OFFICE
TAPANULI SELATAN DISTRICT**

By

Invocavit Mathias Daeli

Email: invocavitmathias@gmail.com

UMSU Faculty of Economics and Business

This research aims to determine and analyze the influence of work discipline, leadership, and work environment on employee performance at the Medan City National Narcotics Agency (BNN), both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach with path analysis techniques using SEM PLS. The research results show that there is an influence of work discipline on employee performance, there is no influence of leadership on employee performance, there is no influence of the work environment on employee performance at the Medan City National Narcotics Agency (BNN). The R-Square values obtained from the path model using intervening variables are 0.794 and 0.483. In other words, the ability of variable

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

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA MEDAN”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Erwin Daeli dan Ibunda tercinta Nur Leli yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Seluruh keluarga yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.
10. Sahabat penulis Lastrina Siagian yang telah memberikan bantuan saran – saran dan dukungan serta motivasinya.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Mei 2023
Penulis

INVOCAVIT MATHIAS DAELI
1905160218

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN TEORITIS.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.2 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Kepemimpinan	18
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	18
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	19
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	20
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan	20
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.1.4.2 Manfaat lingkungan kerja	23
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	24

2.2 Kerangka Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	27
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	28
2.3 Hipotesis.....	29
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat Y).....	31
3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)	32
3.2.2.1 Disiplin Kerja (X1)	32
3.2.2.2 Kepemimpinan (X2)	33
3.2.2.3 Lingkungan Kerja (X3).....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3.1 Tempat Penelitian.....	34
3.3.2 Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	40
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.2.1 Uji Normalitas	41
3.6.3 Uji Hipotesis	43
3.6.3.1 Uji - t.....	43
3.6.3.2. Uji F (F-test).....	45
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	48
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model)	61
4.3 Pembahasan.....	65
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	66
4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	66
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	67
BAB 5 PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	32
Tabel 3.2 Indikator Disiplin kerja.....	33
Tabel 3.3 Indikator kepemimpinan.....	33
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert.....	47
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden menurut Disiplin kerja.....	49
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel kepemimpinan.....	50
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja.....	51
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen kepemimpinan.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	57
Tabel 4.13 <i>Average variance Extracted</i>	58
Tabel 4.14 <i>Discriminant Validity</i>	59
Tabel 4.15 <i>R-Square</i>	62
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	63
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	63
Tabel 4.17 <i>Direct Effect</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual pengaruh X1 Terhadap Y25
Gambar 2.2 Kerangka konseptual pengaruh X2 terhadap Y26
Gambar 2.3 Kerangka konseptual pengaruh X3 terhadap Y27
Gambar 2.4 Kerangka konseptual25
Gambar 4.1 Model Analisis Persamaan Struktur61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan Instansi. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah Instansi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau Instansi bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan Instansi. Sumber daya manusia adalah salah satu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu Instansi, karenanya keberhasilan suatu Instansi, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh tutur manusia (Hasibuan, 2019)

Instansi harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam Sumber Daya manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Instansi. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Instansi (Nila Sari et al., 2019).

Setiap perusahaan membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi Instansi. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020).

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Sari et al., 2019).

Setiap Instansi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki pegawai yang kinerjanya baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi Instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu Disiplin kerja, kepemimpinan dan Lingkungan kerja. Kemajuan Instansi tidak hanya di tentukan oleh hasil kerja karyawannya saja, namun juga dilihat dari kedisiplinan karyawannya. Disiplin yang baik akan membantu Instansi mencapai

tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya dalam memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Arda, 2017).

Selain faktor disiplin kerja, kepemimpinan juga termasuk yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif ditentukan oleh kepribadian dan tindakannya. kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2017). Kepemimpinan merupakan salah satu kepemimpinan yang banyak dikembangkan khususnya pada Instansi yang bergerak di bidang jasa (Putra & Fitria, 2019). Kepemimpinan memiliki konsep yang cukup berbeda dengan konsep-konsep kepemimpinan sebelumnya. Karyawan yang seringkali dianggap bawahan justru dianggap sebagai prioritas utama dalam pemenuhan kebutuhan. Kondisi kenyamanan kerja dalam organisasi yang menjadi titik fokus perhatian para pemimpin dan membahas betapa pentingnya hubungan emosional antara pemimpin dengan karyawan dalam organisasi (Nugroho & Putro, 2021)

Selain faktor Kepemimpinan, Lingkungan kerja juga termasuk yang mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap Instansi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Nanulaitta, 2018).

Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto, 2018).

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang berkedudukan di Bawah Presiden dan bertanggung jawab kepada presiden dan mempunyai tugas membantu Presiden dalam mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang ketersediaan dan Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap (P4GN) narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya. Upaya ini dilakukan dalam bentuk Sosial Action dimana suatu kegiatan yang terorganisir untuk mencapai perubahan kelembagaan sebagai dalam rangka memenuhi kebutuhan, memecahkan masalah dan meningkatkan kualitas hidup manusia.

Badan Narkotika Nasional sebagai lembaga independen diharapkan dapat bekerja lebih baik serta transparan dan akuntabel dalam menumpas kejahatan narkotika serta dapat bekerja optimal dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat dan meningkatkan kerjasama internasional agar jaringan narkotika transnasional dapat dihancurkan. Pelaksanakan tugas dan wewenang BNN di daerah, memiliki intansi vertikal di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Kota Medan adalah salah satu kota yang ada di Indonesia Ibu Kota dari Sumatera Utara yang telah memiliki lembaga dan sudah berdiri sejak tahun 2009 yaitu Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) diharapkan

dapat menjadi landasan dan wadah bagi pemerintah dan elemen masyarakat ikut serta dalam pencengahann dan pemberantasan peredaran gelap narkoba.

BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Sedangkan di tingkat kabupaten dan kota, BNN telah memiliki 100 BNNK/Kota. Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) yang akan saya jadikan tempat penelitian yaitu berada dijalan Jl. Williem Iskandar Pasar V Barat I No. 1A Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan di BNN Kota Medan terdapat permasalahan pada kinerja pegawai yaitu masih rendahnya kinerja pegawai yang memenuhi standart Instansi dan pegawai yang belum bisa sepenuhnya bekerja sama tim. Hambatan dalam kinerja pegawai yaitu masih rendahnya pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN), sehingga belum sepenuhnya menyeluruh dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan disiplin kerja yang masih rendah, hal tersebut dilihat dari pegawai tidak datang tepat waktu dan sering pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja. Selain itu dapat dilihat ketika pegawai mengulur waktu kerja, menghabiskan waktu bercerita dan bermain game, hal tersebut bisa terjadi karena tidak adanya pimpinan yang melihat secara langsung. Kepemimpinan pada Instansi masih belum sepenuhnya diterapkan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari atasan yang kurang memberikan motivasi bagaimana dalam merangkul masyarakat dan tidak tenang saat menghadapi masalah yang sedang terjadi. Lingkungan kerja juga masih rendah, hal tersebut dilihat dari suasana pegawai yang tidak tenang saat bekerja karena berisik dan masih belum terjaganya kebersihan kantor.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kinerja pegawai yang belum maksimal, hal tersebut karena masih kurangnya jumlah pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan sehingga hasil kinerja tidak dapat dilakukan secara menyeluruh dan kinerja pegawai masih rendah.
- 2) Beberapa pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, masih ada beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu dan pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya.
- 3) Kepemimpinan yang belum terpenuhi, hal tersebut dapat dilihat dari pemimpin yang belum bisa memotivasi secara penuh pegawainya dan tidak dapat menyelesaikan masalah secara tenang.
- 4) Lingkungan kerja yang masih rendah, seperti ruangan yang kotor, suhu ruangan panas, berisik dan lampu ruangan yang cukup mengganggu.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini

dengan hanya pada faktor Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan?
- 2) Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan?
- 3) Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan?
- 4) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk Mengetahui Dan Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan
- 2) Untuk Mengetahui Dan Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan
- 3) Untuk Mengetahui Dan Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan

- 4) Untuk Mengetahui Dan Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia.:

- 1) Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau Instansi. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018)

Selain itu, Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Ratnasari, 2020). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi Instansi. Akan tetapi bagaimana Instansi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018)

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dengan membandingkan pada standart yang sudah ditetapkan oleh Instansi (Farisi et al., 2020)

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2018) menyatakan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan Instansi kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.
- 2) Faktor jenjang karir, merupakan penghargaan yang diberikan Instansi kepada seseorang.
- 3) Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) yaitu :

- 1) Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
- 2) Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
- 3) Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
- 4) Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
- 5) Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.

- 6) Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
- 7) Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada Instansi tempatnya bekerja.
- 8) Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut
- 9) Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.

- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Menurut (Umar & Norawati, 2022) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap Instansi tentunya akan memperhatikan kedisiplinan karyawannya untuk mendorong tercapainya tujuan Instansi. Segala aktivitas kegiatan di Instansi sangat membutuhkan kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan Instansi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan Instansi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Instansi (Sutrisno, 2017).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma Instansi. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan Instansi (Saripuddin & Handayani, 2017).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar merekabersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Instansi dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.2.2 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan Instansi akan dikenakan sanksi, beberapa sanksi bagi pelanggar menurut (Sinambela, 2016) sebagai berikut:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Menurut Mangkunegara, (2013) sanksi pelanggaran disiplin kerja ada 4 yaitu:

1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran tersebut dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di Instansi.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada Instansi. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di Instansi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (Sinambela, 2018,) berpendapat bahwa faktor-faktor disiplin ada lima :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standart kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2016) yaitu :

- 1) Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai

harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

- 2) Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.
- 3) Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
- 4) Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.
- 5) Pengawasan, Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Septiasari (Marpaung & Darmawan, 2022) indikator disiplin adalah:

- 1) Kemampuan dan tujuan.
- 2) Kesejahteraan
- 3) Keadilan dan ketegasan
- 4) Sanksi hukuman
- 5) Sifat teladan pimpinan.
- 6) Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Setiayawan, 2017) indicator disiplin adalah :

- 1) Kehadiran
- 2) Tingkat kewaspaan tinggi
- 3) Ketaatan pada peraturan
- 4) Ketaatan pada standar kerja
- 5) Etika kerja

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pertama kali di konsep oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970. Karakteristik dari perilaku kepemimpinan yang melayani tumbuh dari nilai-nilai dan keyakinan individu. Nilai-nilai pribadi seperti keadilan dan integritas adalah variabel independen yang menggerakkan perilaku pemimpin yang melayani (Smith, 2005).

Teori kepemimpinan melayani merupakan salah satu ideal dalam menciptakan sumber daya manusia. Kepemimpinan ini sangat cocok diterapkan oleh Instansi karena berfokus pada kontribusi terhadap pembangunan daerah yang mengedepankan pelayanan baik untuk visi dan misi Instansi (Basalama & Piartrini, 2019).

Kepemimpinan adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh (Rahayu, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu kepemimpinan yang mendahulukan kebutuhan orang lain dan kepentingan organisasi/Instansi daripada kepentingan diri sendiri sebagai pemimpin.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2010) ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan:

- 1) Sebagai pengusaha (Enterpreneurial).
- 2) Sebagai penghalau gangguan (Disturbance Handler).
- 3) Sebagai pembagi sumber dana (Resource Allocator).
- 4) Sebagai pelaku Negosiasi (Negotiator). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Menurut (Arifin, 2012) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

- 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam waktu pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
- 5) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

- 6) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 7) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada 3 hal yang mempengaruhi kepemimpinan (Kartono, 2009) :

- 1) *Context and Culture* yaitu Seorang servant leader dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya.
- 2) Memiliki kemampuan dan kecerdasan emosional untuk memimpin sekaligus melayani yang disebut sebagai *Leader Attributes*.
- 3) *Followers Recetivity*, yaitu daya penerimaan dari karyawan terhadap kepemimpinan yang melayani.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator dalam kepemimpinan transformasional. Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator tersebut adalah :

- 1) Karisma
Yaitu memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (respec) dan kepercayaan (trust). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
- 2) Inspirasional
Yaitu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mampu mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
- 3) Stimulasi intelektual

Yaitu menghargai ide-ide bawahan, mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

4) Perhatian individu

Yaitu memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) indikator kepemimpinan transformasional yaitu:

- 1) Membangun visi strategis, yaitu menimbulkan visi masa depan perusahaan yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikir
- 2) Mengkomunikasikan visi, apabila visi adalah substansi kepemimpinan transformasional, mengkomunikasikan visi adalah proses.
- 3) Permodelan visi, pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, tetapi melakukan aksi nyata.
- 4) Membangun komitmen pada visi, mentransformasikan visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol dan membangun antusiasme dan memberi energi yang kuat.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah

kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018)

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 (Elizar & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015) Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pima et al., 2014).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

2.1.4.2 Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk mengatur naiknya produktivitas Instansi. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi Instansi (Rahman, 2017).

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sidanti, 2015) factor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang di pandangperlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponenini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

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

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada

pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja.

5) Musik

Dalam menggunakan music sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dapat memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadi kan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut (Budianto & Kartini, 2015) diantaranya adalah:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja.
- 2) Temperatur ditempat kerja.
- 3) Kebisingan di tempat kerja.
- 4) Dekorasi di tempat kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) indikator lingkungan kerja :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Warna dan tata letak/ruang gerak,
- 5) Keamanan dan hubungan karyawan.

Menurut (Yuniar, 2019) indikator lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a) Suhu
 - b) Kebisingan
 - c) Penerangan
 - d) Mutu udara
- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a) Hubungan kerja antar pegawai

2.2 Kerangka Konseptual

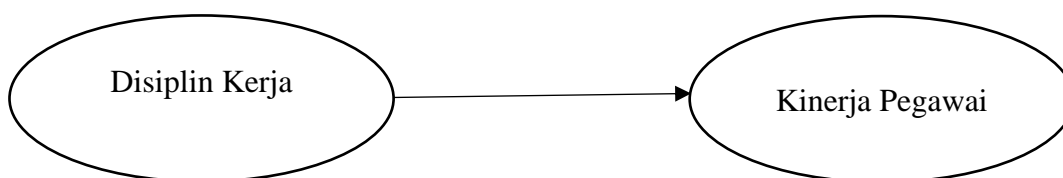
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan karyawan maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala

peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di Instansi.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan Instansi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Instansi (Sutrisno, 2017)

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Arif, 2020) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Yusnandar & Nefri, 2020) juga menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, dengan meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal, membuat pengikut mengalahkan kepentingan

sendiri demi tim atau organisasi dan menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Northouse, 2013).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Septyan, 2017) penelitian menyimpulkan berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan nilai yang dihasilkan memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Pradana, 2013) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



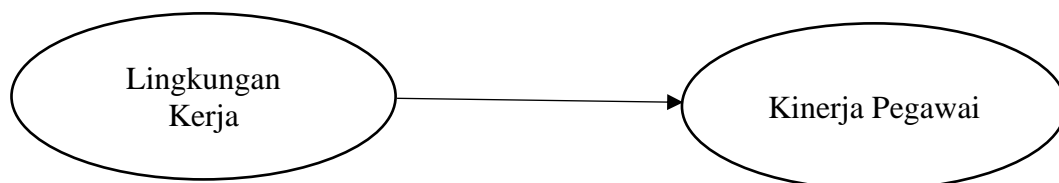
Gambar 2.2 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaita, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat

kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



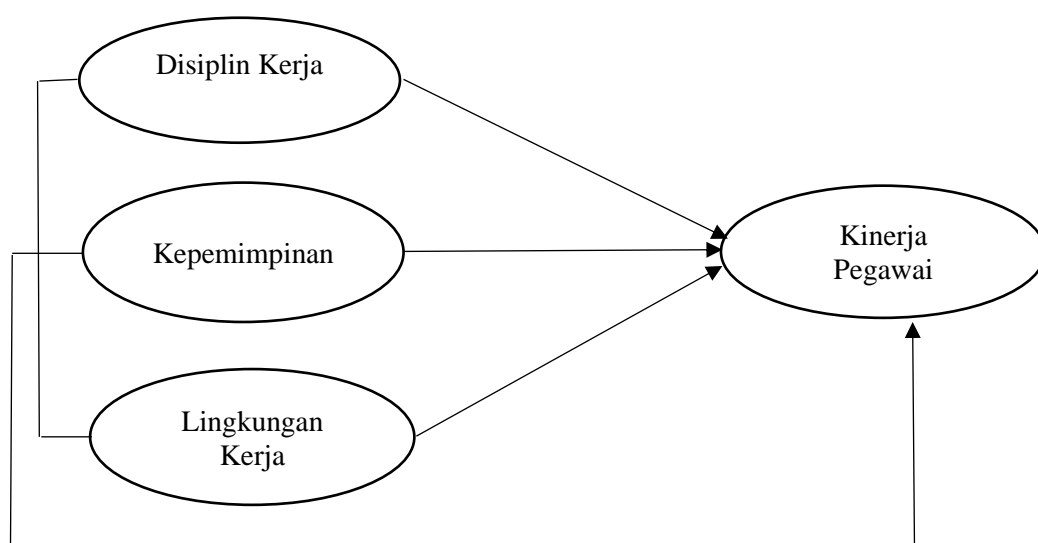
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Karena para karyawan mendapatkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dan pemberian sanksi atau hukuman kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk, maka akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, oleh sebab itu setiap Instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menumbuhkan rasa disiplin pada diri karyawan guna pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Suprayitno, 2007). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sidanti, 2015) menyimpulkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.
2. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan .
3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.
4. Ada Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Pendekatan penelitian merupakan rancangan, pedoman ataupun acuan penelitian yang akan dilaksanakan. Sesuai permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)

Variabel Dependen sering disebut juga sebagai variable terikat. Variabel Dependen merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini secara matematis disimbolkan dengan huruf (Y), bagi kebanyakan peneliti dalam desain penelitiannya, variabel dependen umumnya digunakan hanya satu variabel saja. (Sugiyono, 2012).

Variabel terikat (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai merupakan kinerja Pegawai adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan Pegawai. Adapun indikator dalam menilai kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kesetiaan
2	Prestasi
3	Kejujuran
4	Kerjasama
5	Prakarsa
6	Kecakapan
7	Tanggung jawab

Sumber : (Kartika & Susanta, 2020)

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen sering disebut dengan variabel bebas. Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variable terikat. Variabel Independen merupakan jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya (Sugiyono, 2012). Adapun Variable Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.2.1 Disiplin Kerja (X1)

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

(Lesmana et al., 2019). Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1	Kemampuan dan tujuan
2	Kesejahteraan
3	Keadilan dan ketegasan
4	Sanksi hukuman
5	Sifat teladan pimpinan.
6	Hubungan kemanusiaan.

Sumber (Marpaung & Darmawan, 2022)

3.2.2.2 Kepemimpinan (X2)

kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan & Bahri, 2018). Adapun indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator Kepemimpinan
1	Kharisma
2	Inspirasional
3	Stimulasi intelektual
4	Perhatian individu

Sumber : (Robbins & Judge, 2015)

3.2.2.3 Lingkungan Kerja (X3)

Variabel bebas (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan

dalam beraktivitas atau bekerja. Adapun indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator Lingkungan Kerja
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Warna dan tata letak/ruang gerak
5	Keamanan dan hubungan karyawan

Sumber : (Saleh & Utomo, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan yang beralamat di Jl. Williém Iskandar Pasar V Barat I No. 1A Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis mulai dari Maret 2023 s/d Agustus 2023.

Tabel 3.5
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■																					
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																	
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■													
5	Seminar Proposal												■												
6	Revisi Proposal													■	■	■									
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan yang berjumlah 142 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2015) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{1+142(0,1)^2}$$

$$n = \frac{142}{1+142(0,01)}$$

$$n = \frac{142}{1+1,42}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 59$$

$$n = 59 \text{ orang}$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.6
Instrumen Skala Likert

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

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = 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 pengamatan variabel y

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

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

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak Ho atau terima Ha jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05).
2. Terima Ho atau tolak Ha jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al, 2020). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2017).

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

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

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., n.d.) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

. Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Lingkungan Kerja

ε = Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., n.d.) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., n.d.) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

- 1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

2) Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.

b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., n.d.) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasittas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadiheterokedastitasi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas (Juliandi et al., n.d.).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting Karen berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., n.d.)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

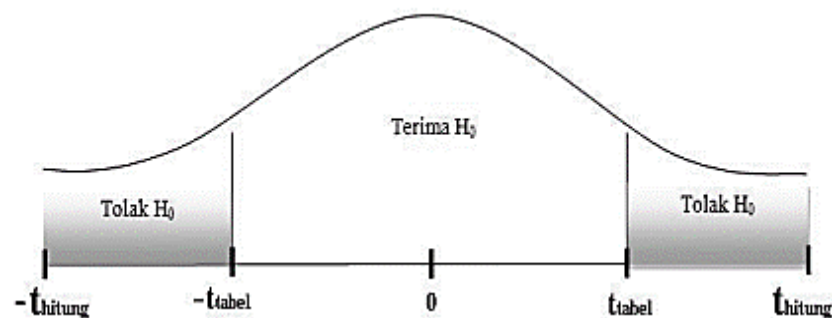
1) Bentuk pengujian

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

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2012).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p-value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2017).

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

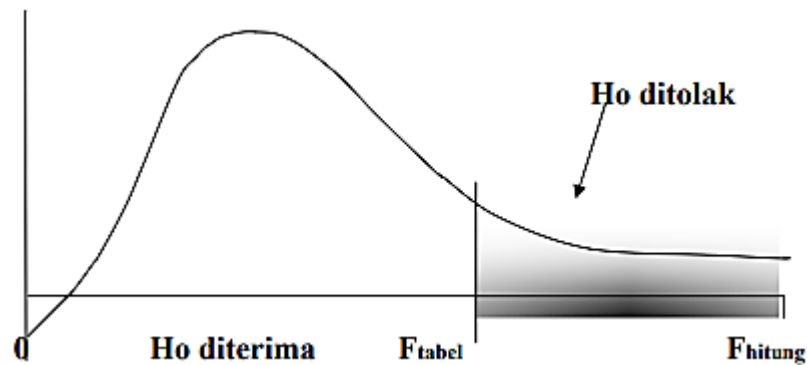
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Pengambilan keputusan

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2017).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan disiplin kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3), 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 59 orang pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

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

Sumber (Sugiyono, 2018)

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

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	23	39%
Laki - Laki	36	61%
Total	59	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
< 25	15	25,42%
26 - 35	34	57,62%
36 - 45	7	11,86%
>46	3	5,08%
Total	59	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X3) dan lingkungan kerja (X3). deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	57,62%	22	37,29%	3	50,8%	-	-	-	-	59	100%
2	26	44,06%	24	40,68%	8	13,56%	1	1,69%	-	-	59	100%
3	26	44,06%	23	38,98%	10	16,95%	-	-	-	-	59	100%
4	28	47,45	28	47,46%	2	33,9%	1	1,69%	-	-	59	100%
5	31	52,54%	20	33,90%	7	11,86%	1	1,69%	-	-	59	100%
6	28	47,46%	8	13,56%	-	-	1	1,69%	1	1,69%	59	100%
7	27	45,76%	29	49,15%	-	-	-	-	-	-	59	100%
8	19	32,20%	31	52,54%	-	-	-	-	-	-	59	100%
9	19	32,20%	29	49,15%	-	-	-	-	-	-	59	100%
10	21	35,59%	35	59,32%	-	-	-	-	-	-	59	100%
11	24	40,68%	27	45,76%	-	-	-	-	-	-	59	100%
12	21	35,59%	15	25,42%	-	-	-	-	-	-	59	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab 57,62%
2. Dari jawaban mengenai Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik, mayoritas responden menjawab 44,06%
3. Dari jawaban mengenai Saya membantu masalah yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab 44,06%
4. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja dengan sangat baik, mayoritas responden menjawab 47,45
5. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan cuti terhadap karyawan yang mendapat musibah, mayoritas responden menjawab 52,54%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan bertindak tegas apabila terdapat karyawan yang lalai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Pimpinan memberi hukuman kepada karyawan yang merugikan perusahaan, mayoritas responden menjawab 49,15%

8. Dari jawaban mengenai Hukuman diberikan secara adil terhadap semua karyawan dan pimpinan, mayoritas responden menjawab 52,54%
9. Dari jawaban mengenai Atasan memberikan arahan kerja yang mudah dipahami, mayoritas responden menjawab 49,15%
10. Dari jawaban mengenai Atasan dapat menyampaikan kesalahan kerja dengan baik dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab 59,32%
11. Dari jawaban mengenai Saya bergaul dengan semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab 45,76%
12. Dari jawaban mengenai Saya selalu berbuat baik kepada semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab 25,42%

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Kepemimpinan (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	37,29%	18	30,51%	6	10,17%	10	16,95%	2	3,39%	59	100%
2	22	37,29%	22	37,29%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
3	26	44,07%	19	32,20%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
4	25	42,37%	20	33,90%	7	11,86%	6	10,17%	1	1,69%	59	100%
5	30	50,85%	18	30,51%	5	8,47%	6	10,17%	-	-	59	100%
6	28	47,46%	18	30,51%	9	15,25%	4	6,78%	-	-	59	100%
7	27	45,76%	20	33,90%	7	11,86%	5	8,47%	-	-	59	100%
8	32	54,24%	15	25,42%	9	15,25%	2	3,39%	-	-	59	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Atasan memiliki kharisma yang baik, mayoritas responden menjawab 37,29%
2. Dari jawaban mengenai Rekan kerja memiliki kharisma yang baik, mayoritas responden menjawab 37,29%

3. Dari jawaban mengenai Atasan memberikan inspirasi terkait bekerja dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab 44,07%
4. Dari jawaban mengenai Saya terinspirasi dari atasan yang memiliki inspirasi, mayoritas responden menjawab 42,37%
5. Dari jawaban mengenai Atasan mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah, mayoritas responden menjawab 50,85%
6. Dari jawaban mengenai Atasan mampu mendorong karyawan untuk selalu kreatif dan inovatif, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Memperhatikan rekan kerja yang butuh bantuan, mayoritas responden menjawab 45,76%
8. Dari jawaban mengenai Membantu atasan memecahkan masalah bersama, mayoritas responden menjawab 54,24%

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	37,29%	18	30,51%	6	10,17%	10	16,95%	2	3,39%	59	100%
2	22	37,29%	22	37,29%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
3	26	44,07%	19	32,20%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
4	25	42,37%	20	33,90%	7	11,86%	6	10,17%	1	1,69%	59	100%
5	30	50,85%	18	30,51%	5	8,47%	6	10,17%	-	-	59	100%
6	28	47,46%	18	30,51%	9	15,25%	4	6,78%	-	-	59	100%
7	27	45,76%	20	33,90%	7	11,86%	5	8,47%	-	-	59	100%
8	32	54,24%	15	25,42%	9	15,25%	2	3,39%	-	-	59	100%
9	26	44,07%	20	33,90%	7	11,86%	5	8,47%	-	-	59	100%
10	31	52,54%	15	25,42%	9	15,25%	2	3,39%	-	-	59	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Kondisi cahaya dalam ruangan mendukung dalam beraktifitas, mayoritas responden menjawab 37,29%

2. Dari jawaban mengenai Selalu mengganti lampu didalam ruangan apabila ada yang rusak, mayoritas responden menjawab 37,29%
3. Dari jawaban mengenai Kondisi udara yang sejuk membuat kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 44,07%
4. Dari jawaban mengenai Suhu panas didalam ruangan mengganggu pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 42,37%
5. Dari jawaban mengenai Suara bising dapat mengganggu fokus saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 50,85%
6. Dari jawaban mengenai Suara didalam ruangan yang kondusif, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Warna ruangan yang baik untuk mata, mayoritas responden menjawab 45,76%
8. Dari jawaban mengenai Tata letak ruangan yang mengganggu dalam bergerak, mayoritas responden menjawab 54,24%
9. Dari jawaban mengenai Keamanan karyawan terjamin karena adanya petugas yang menjaga di pos, mayoritas responden menjawab 45,76%
10. Dari jawaban mengenai Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan, mayoritas responden menjawab 54,24%

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	24	40,68%	32	54,24%	3	5,08%	-	-	-	-	59	100%	
2	27	45,76%	22	37,29%	10	16,95%	-	-	-	-	59	100%	
3	27	45,76%	26	44,07%	5	8,47%	1	1,69%	-	-	59	100%	
4	27	45,76%	14	23,73%	9	15,25%	-	-	-	-	59	100%	
5	25	42,37%	30	50,85%	4	6,78%	-	-	-	-	59	100%	
6	28	47,46%	21	35,59%	9	15,25%	-	-	-	-	59	100%	
7	24	40,68%	28	47,46%	7	11,86%	-	-	-	-	59	100%	
8	27	45,76%	21	35,59%	10	16,95%	1	1,69%	-	-	59	100%	
9	17	28,81%	39	66,10%	-	-	-	-	-	-	59	100%	
10	20	33,90%	29	49,15%	-	-	-	-	-	-	59	100%	
11	20	33,90%	33	55,93%	-	-	-	-	-	-			
12	20	33,90%	24	40,68%	-	-	-	-	-	-			
13	18	30,51%	37	62,71%	-	-	-	-	-	-			
14	22	37,29%	31	52,54%	-	-	-	-	-	-			

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab 54,24%
2. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab 45,76%
3. Dari jawaban mengenai Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab 45,76%
4. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab 45,76%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam bekerja terhadap dana operasional yang perlu dikeluarkan, mayoritas responden menjawab 50,85%

6. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab 47,46%
8. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan, mayoritas responden menjawab 45,76%
9. Dari jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab 66,10%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertindak berdasarkan perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab 49,15%
11. Dari jawaban mengenai Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 55,93%
12. Dari jawaban mengenai Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 40,68%
13. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 62,71%
14. Dari jawaban mengenai Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi bersama, mayoritas responden menjawab 52,54%

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik path analysis (analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Indikator konstruk pada variabel Kinerja Pegawai berjumlah 14 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
***Convergent Validity* Kinerja Pegawai**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Y1	0.843	0.50	Valid
Y2	0.851	0.50	Valid
Y3	0.821	0.50	Valid
Y4	0.881	0.50	Valid
Y5	0.816	0.50	Valid
Y6	0.802	0.50	Valid
Y7	0.748	0.50	Valid
Y8	0.778	0.50	Valid
Y9	0.786	0.50	Valid
Y10	0.810	0.50	Valid
Y11	0.768	0.50	Valid
Y12	0.839	0.50	Valid
Y13	0.762	0.50	Valid

Y14	0.748	0.50	Valid
-----	-------	------	-------

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel Disiplin Kerja berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Convergent Validity Disiplin Kerja

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.809	0.50	Valid
X1.2	0.752	0.50	Valid
X1.4	0.706	0.50	Valid
X1.5	0.819	0.50	Valid
X1.6	0.797	0.50	Valid
X1.7	0.747	0.50	Valid
X1.8	0.739	0.50	Valid
X1.10	0.667	0.50	Valid
X1.11	0.792	0.50	Valid
X1.12	0.784	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel Kepemimpinan berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Convergent Validity Disiplin Kerja

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.900	0.50	Valid
X2.2	0.936	0.50	Valid
X2.3	0.915	0.50	Valid
X2.4	0.878	0.50	Valid
X2.5	0.901	0.50	Valid
X2.6	0.885	0.50	Valid
X2.7	0.903	0.50	Valid
X2.8	0.882	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel lingkungan kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Convergent Validity Disiplin Kerja

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X3.1	0.882	0.50	Valid
X3.2	0.922	0.50	Valid
X3.3	0.890	0.50	Valid
X3.4	0.847	0.50	Valid
X3.5	0.885	0.50	Valid
X3.6	0.871	0.50	Valid
X3.7	0.904	0.50	Valid
X3.8	0.877	0.50	Valid
X3.9	0.900	0.50	Valid
X3.10	0.876	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

b) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.12
Hasil Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.933
Kepemimpinan (X2)	0.972
Kinerja Pegawai (Y)	0.963
Lingkungan Kerja (X3)	0.973

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel Disiplin Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Disiplin Kerja adalah $0.933 > 0.6$.
- (2) Variabel Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kepemimpinan adalah $0.972 > 0.6$.
- (3) Variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai adalah $0.963 > 0.6$.
- (4) Variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Lingkungan Kerja adalah $0.973 > 0.6$.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.13
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.582
Kepemimpinan (X2)	0.810
Kinerja Pegawai (Y)	0.648
Lingkungan Kerja (X3)	0.784

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- (a) Variabel Disiplin Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Disiplin Kerja adalah $0.582 > 0.5$.
- (b) Variabel Kepemimpinan adalah reliabel, karena nilai AVE Kepemimpinan adalah $0.810 > 0.5$.
- (c) Variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja pegawai adalah $0.648 > 0.5$.
- (d) Variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Lingkungan Kerja adalah $0.784 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

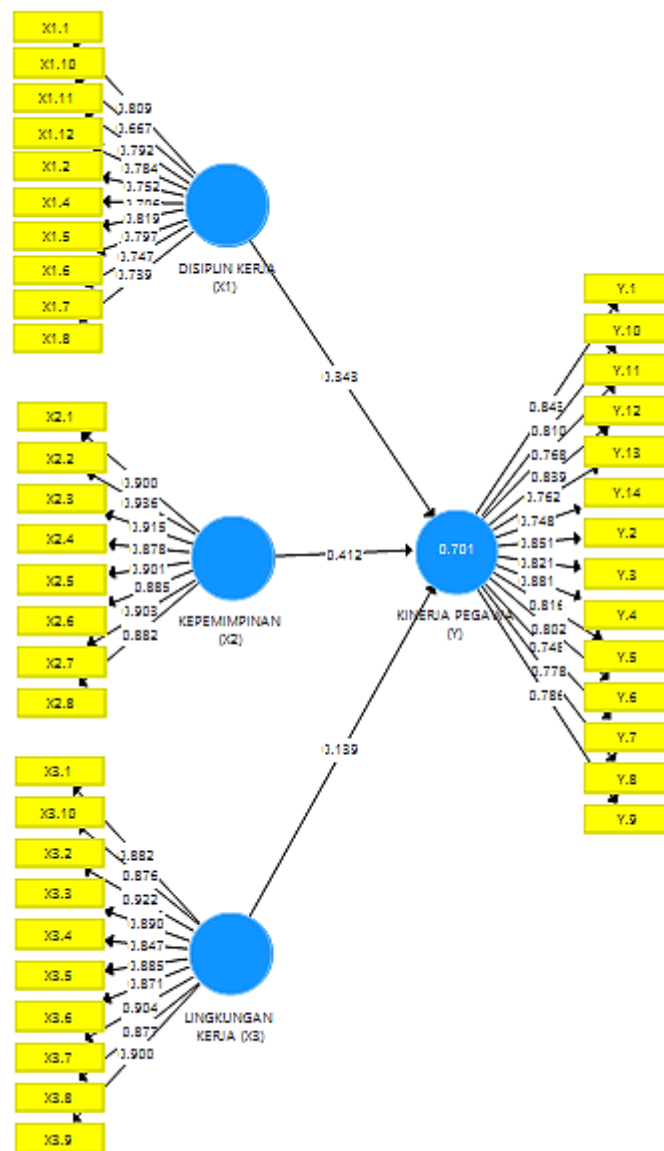
Tabel 4.14
Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Disiplin Kerja (X1)	Kepemimpinan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X3)
Disiplin Kerja (X1)				
Kepemimpinan (X2)	0.804			
Kinerja Pegawai (Y)	0.798	0.823		
Lingkungan Kerja (X3)	0.806	0.963	0.807	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepemimpinan nilai htmt $0.804 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai nilai htmt $0.798 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja nilai htmt $0.806 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d) Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai nilai htmt $0.823 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- e) Variabel Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja nilai htmt $0.963 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f) Variabel Kinerja Pegawai terhadap Lingkungan Kerja nilai htmt $0.807 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

a) ***R-Square***

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.15
R-Square

	<i>R-Square</i>	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.701	0.685

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* pada budaya organisasi adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur adalah 0.685. Artinya kemampuan variabel Kompetensi dan Mutasi dalam menjelaskan Budaya Organisasi adalah 68,5%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

b) ***F-Square***

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria *F Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai $F_2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai $F_2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai $F_2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16
F-Square

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Disiplin Kerja (X1)	Kepemimpinan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X3)
Disiplin Kerja (X1)			0.157	
Kepemimpinan (X2)			0.070	
Kinerja Pegawai (Y)				
Lingkungan Kerja (X3)			0.008	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F_2 = 0.157$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F_2 = 0.070$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F_2 = 0.008$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap

variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

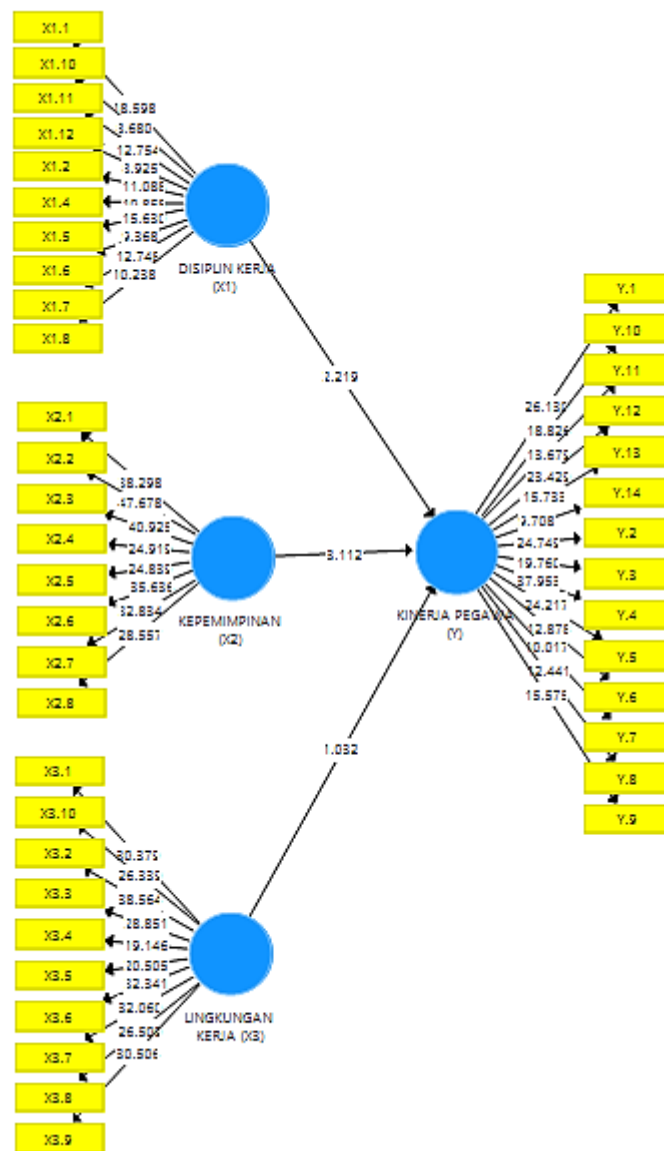
Tabel 4.17
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.343	0.382	0.155	2.219	0.030
Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.412	0.392	0.132	3.112	0.003
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.139	0.130	0.135	1.032	0.306

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai dirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- (1) variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.343 dan P-Value 0.030 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (2) variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.412 dan P-Value 0.003 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (3) variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.139 dan P-Value 0.306 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan.



Gambar 4.2 Path Coefficient and P-Value Inner Model

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh beban kerja dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.343 dan P-Value 0.030 (>0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan Instansi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Instansi (Sutrisno, 2017)

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Arif, 2020) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Yusnandar & Nefri, 2020) juga menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.412 dan P-Value 0.003 (>0.05).

Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

Kepemimpinan memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, dengan meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal, membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi tim atau organisasi dan menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Northouse, 2013).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Septyan, 2017) penelitian menyimpulkan berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan nilai yang dihasilkan memiliki arti bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Pradana, 2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.139 dan P-Value 0.306 (>0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaitta, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.343 dan P-Value 0.030 (>0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.
2. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.412 dan P-Value 0.003 (>0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.139 dan P-Value 0.306 (>0.05). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

5.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan harapan jika pegawai memiliki disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja pegawai yang baik pula.
2. Instansi dapat memperhatikan disiplin kerja agar karyawan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya. .
3. Instansi juga harus lebih memperhatikan kepemimpinan selama bekerja agar pegawai merasa nyaman dan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan instansi.
4. Instansi dapat memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya. .

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 52 responden dari pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Basalama, M. Zubha S., & Piartrini, P. S. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5984.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence Of Motivation And Training Toward PT Wonder Trend Indonesia Employee Performance. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen. J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- 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., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment

and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.

Jufrizen, & 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.

Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.

Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2019) (N.D.). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi.

Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.

- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality Of Small And Medium Enterprises Performance Using The Structural Equation Model-Part Least Square (Sem-Pls). *Journal Of Physics: Conference Series*, 1(1), 1-11.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Maneggio: Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Nugroho, M., & Putro, P. D. B. (2021). Kaligawe Raya No.Km, Rw.4, Terboyo Kulon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Pima, N., Bambang, R., & Prasetya, S. A (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 34-45.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669

- Putra, A. A., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Servantleadership Style Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap motivasi Kerja Karyawan PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 20-34.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *In Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 12-24.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2). 21-33.
- Sari, V., Widian Sari, M., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *In JIM UPB*, 8(2), 1-9.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Sugiono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *In International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects* 1(1), 120-134.

- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPRD Di Kabupaten Lampung Tengah. In *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
30	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	54
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	52
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
52	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
56	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
57	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
58	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54

