

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BPPRD SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

N a m a : ILHAM SYAHPUTRA

N P M : 1805160282

Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Selasa, Tanggal 05 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ILHAM SYAH PUTRA
N P M : 1805160282
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPPRD SUMATERA UTARA

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

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

Penguji II

(Irma Christiana, SE., M.M.)

Pembimbing

(Nugraha Pratama., SE. M.M.)

Ketua

(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., M.Pd.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gulawan, S.E., M.Si.)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : ILHAM SYAHPUTRA

NPM : 1805160282

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPPRD SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2023

Pembimbing

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ilham Syah Putra
NPM : 1805160282
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	uji validitas & reliabilitas	05/10/22	
Bab 4	Sesuaikan bab 3 dan Bab 4	05/10/22	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace sidang skripsi	12/09/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Oktober 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Nugraha Pratama, SE., M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Iham Syah Putra
NPM : 1805160282
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya
Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
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 Pengunjukkan Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2022
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 BPPRD SUMATERA UTARA

Ilham Syahputra
Program Studi Manajemen

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPPRD SUMUT. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran angket kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampel jenuh*, dengan jumlah objek jumlah sampel 58 responden.

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t serta uji koefisien determinasi (R^2). Software yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Disiplin, Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF BPPRD EMPLOYEES NORTH SUMATRA

Ilham Syahputra
Management Study Program

This research is a research conducted to determine the effect of work discipline, leadership and work environment on employee performance at BPPRD SUMUT. This study uses a quantitative approach with primary data sources obtained from the distribution of questionnaires. The sampling technique in this study is using the saturated sample technique, with a total sample of 58 respondents.

The analysis carried out in this study includes descriptive statistical analysis, data quality test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis and hypothesis testing with t test and coefficient of determination test (R^2).). The software used to conduct this research is SPSS version 22.

Based on the research results, it can be concluded that work discipline affects employee performance, leadership affects employee performance, work environment affects employee performance and work discipline, leadership and work environment simultaneously affect employee performance.

Keywords: Discipline, Leadership, Work Environment and Employee Performance

Kata Pengantar



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BKKBN SUMATERA UTARA”** dengan baik dan penuh dengan sukacita. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar skripsi ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr.Jufrizen,SE,.M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Nugraha Pratama ,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang sangat baik hati yang selalu memberikan kepedulian yang sangat besar untuk penulis serta bimbingan, ilmu, pemikiran, pengarahan dan waktu kepada penulis.
9. Segenap Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.

10. Pimpinan beserta seluruh pihak Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
 11. Sahabat seperjuangan saya Farija Ardila Ghaisani yang telah memotivasi, memberikan semangat serta Doa yang tulus kepada Penulis.
 12. Kakak kakak tersayang saya Marini Andini Rangkuti dan Marina Saskia Rangkuti yang selalu membantu dan memotivasi penulis dalam menyusun Skripsi ini.
 13. Teman teman seperjuangan KADER 2018 PK IMM FEB UMSU.
 14. Seluruh Adik adik tersayang saya KADER 2020 PK IMM FEB UMSU .
 15. Senior Alumni dan Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surganya.
- Aamiin.

**BillahiFii Sabililhaq, FastabiqulKhairat.
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, Maret 2022
Penulis,

ILHAM SYAH PUTRA

1805160282

DAFTAR ISI

ABSTRACT	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1.PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB 2.Landasan teori.....	11
2.1 Kajian teoritis	11
2.1.1. Kinerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja	16
2.1.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
2.1.2. Disiplin Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja	21
2.1.2.4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.1.3. Kepemimpinan	22
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan	22
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	24
2.1.3.3. Fungsi Kepemimpinan	26
2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan	28
2.1.4. Lingkungan Kerja	29
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	34
2.1.4.4. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	40
2.2 Kerangka Konseptual	41
2.3 Hipotesis.....	45
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Pendekatan Penelitian	46
3.2 Defenisi Operasional.....	46
3.3 Tempat dan Waktu	47
3.4 Populasi dan Sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6 Analisis Data	54

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1. Hasil Penelitian	61
4.1.1. Deskripsi data.....	61
4.1.2. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.3. Analisis data.....	66
4.2. Pembahasan	72
BAB 5. PENUTUP.....	76
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	76
5.3. Keterbatasan Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	46
Tabel 3.2. Waktu Penelitian	48
Tabel 3.3. Tabel Data Pegawai	49
Tabel 3.4. Skala Likert	50
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas	52
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2. Responden berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.3. Responden berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5. Coefficient	65
Tabel 4.6. Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.7. Uji t	68
Tabel 4.8. Uji F	70
Tabel 4.9. Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	45
Gambar 3.1. Kurva Pengujian hipotesis (Uji t)	58
Gambar 3.2. Kurva Pengujian hipotesis (Uji F)	59
Gambar 4.1. Normalitas	64
Gambar 4.2. Scatterplot	66
Gambar 4.3. Pengujian Hipotesis I	69
Gambar 4.4. Pengujian Hipotesis II	69
Gambar 4.5. Pengujian Hipotesis III	70
Gambar 4.6. Pengujian Hipotesis IV	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan Kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017)

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Effendy & Fitria, 2020)

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia harus di kelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak hak nya. Dengan meningkatnya kualitas Sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan

agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.(farisi et al., 2020)

Sumber daya manusia Juga dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Jika kinerja perusahaan baik, dapat dikatakan bahwa kinerja perusahaan tersebut ditunjang oleh kinerja karyawan yang baik Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan Sumber Daya Manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi

Secara umum, Perusahaan adalah suatu badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan badan usaha kapasitas komersial atau industri. Perusahaan juga dapat di definisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang di operasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan biasa nya akan menentukan struktur bisnis yang di pilin perusahaan tersebut. Beberapa di antaranya kemitraan, perseorangan, atau korporasi. Struktur bisnis juga menunjukkan struktur kepemilikan perusahaan. Struktur tersebut di isi oleh anggota organisasi atau di sebut pegawai jika dia bernaung dalam sebuah perusahaan. Pegawai sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan, dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik serta akan sangat berdampak bagi kualitas pelayanan.

Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia yang bekerja pada Institusi Kantor baik dalam pemerintahan atau swasta dan memperoleh imbalan kerja yang

sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan dari pemberi pekerja.

(Rangkuti, 2021) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Definisi pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah. (Rangkuti, 2021)

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (job goals).

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula (Ataunur and Ariyanto, 2016 : 136). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik

agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Ataunur and Ariyanto, 2016 : 136)

(Sandy Martha, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara berperan sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintahan maupun tugas dekonsentrasi di bidang pendapatan daerah. Dispendas memiliki peranan yang sangat strategis yakni “Sebagai pengelola utama sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang digunakan untuk mendanai belanja Provinsi Sumatera Utara, dengan berpedoman pada prinsip akuntabilitas, transparansi, efisien dan efektif.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa pegawai atau tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan dan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang sering ditemui dalam suatu lembaga pemerintahan daerah, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian yang akan dilakukan adalah pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sebagai lembaga Pemerintahan Daerah yang bertugas untuk Pengelolaan Pajak dan Pendapatan Daerah Sumatera Utara.

Namun pada kenyataannya, masih ditemui beberapa masalah dalam Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu efektif dan efisien. Hal tersebut dipicu oleh kurangnya ketegasan pemimpin kepada pegawai sehingga pegawai tidak sadar dengan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

Kemudian masalah lain yang sering kali terjadi dan dilakukan oleh sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Masalah kedisiplinan merupakan sebuah masalah yang harus benar-benar di benahin oleh sebuah perusahaan. Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sendiri khususnya, masalah disiplin inipun masih sering dijumpai mulai dari masalah jam masuk kantor yang tidak sesuai dengan ketentuan dan juga tidak disiplinnya dalam berpakaian . Selain itu, masih adanya pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja sedang berlangsung misalnya mereka berkumpul sambil bermain catur dan ada juga berkumpul sambil bercanda ria sehingga waktu kerja terbuang sia-sia. Hal tersebut tentu akan menghambat efektivitas operasional dan tidak tercapainya target kerja perusahaan. Jika pegawai tidak disiplin dalam menggunakan waktu kerjanya dan tidak tekun atau selalu melanggar aturan yang ada, maka dampak yang terjadi akibat tidak disiplinnya pegawai dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan akan terhambat dan kinerja pegawai akan

menurun. Padahal jelas bahwa semakin tinggi kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya maka semakin efektif pula operasioanl dan produktifitas dalam sebuah perusahaan.

Permasalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, diantaranya adalah kurang tegasnya atasan membuat pegawai tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja pegawai. Sehingga pimpinan dituntutharus lebih tegas terhadap seluruh pegawai agar kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai yang baik tentunya juga tak terlepas dari peran atasannya dalam memimpin bawahannya, dan ketika atasan ingin memimpin bawahannya haruslah memiliki gaya kepemimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang memiliki kinerja dengan kualitas yang baik.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Meurut (Siagian & Khair, 2018) Kepemimpinan adalah relasi antara pemimpin dan yang di pimpin ,kepemimpinan ini pada umumnya berfungsi atas dasar kekuassan pemimpin utuk mengajak dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan tertentu

Kepemimpinan ialah memandang bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori

sukarela (compliance induction theorist) cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Selatan Sumatera Utara, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah tentang kurangnya kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan masalah-masalah seperti masih adanya pegawai yang memiliki kinerja rendah, kurangnya kedisiplinan pegawai, serta kurangnya ketegasan pemimpin pada pegawai, kemudian masalah lingkungan kerja kurang mendukung produktifitas kerja dalam pencapaian kerja. Hal ini karena peralatan kerja yang kurang memadai seperti ventilasi udara di dalam ruangan kurang mencukupi dan tidak merata, kantor BPPRD juga terletak di dekat jalan raya sehingga kebisingan mengganggu aktivitas dalam bekerja. maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Masih adanya pegawai yang tidak hadir / absen tanpa kejelasan
3. Masih adanya pegawai yang tidak berada di dalam kantor saat jam kerja
4. Kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan
5. Kurang tegasnya atasan membuat pegawai tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan.
6. Masalah ruang kerja dan kebisingan karena kantor BPPRD berada didekat jalan raya

1.3. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan.

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?
2. Apakah ada Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara? Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?
3. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?
4. Apakah ada Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah

Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga ber-efek pada hasil kerja karyawan itu sendiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkap komponen komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

1. Manfaat teoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu, sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Setiawan & Widjaja, 2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Nabawi, 2020) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Menurut (P. Mangkunegara, 2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Moses, Astuti, & Hakam, 2014) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sedangkan menurut (Yusnandar & Nefri, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/ sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan disepakati bersama.

Menurut Prawirasentono dalam (E. Sutrisno, 2014), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.

Kemudian kinerja menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang patuh dan peduli kepada kepentingan serta keberhasilan perusahaan selalu melakukan kinerja yang maksimal dan baik. Menurut (Moeheriono & Si, 2012) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Bersumber pada penafsiran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja, prestasi kerja, maupun proses seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugas– tugasnya yang bisa dinilai dari segi mutu ataupun juga kuantitas yang digunakan buat memastikan baik ataupun buruknya karyawan tersebut dalam melaksanakan kedudukannya dalam suatu perusahaanss dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan bisa sangat berfungsi dalam membagikan kontribusi untuk perusahaan tersebut.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, dan menurut (E. Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efesien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai,maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap aapabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasi yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknyabila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
- 2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati

perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.

- 4) Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja. Pendapat tersebut mengatakan tersebut

Sedangkan menurut (Sadeli, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

sementara menurut (P. Mangkunegara, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka pegawai akan

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan pada yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

3) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang di cari kegiatan menilai penting dari hasil yang di capai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu di sebut tidak efisien. Sebaiknya jika akibat yang di cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang di miliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah di sepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.1.1.3. Indikator- Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut (Subagio, 2015) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Dalam pekerjaan tertentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut di selesaikan, maka makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran

yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

Sementara itu menurut (Sari & Hadijah, 2016) indikator kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Kreatif, Kemampuan, (Dharma, 2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat di capai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, berorientasikan kerja kelompok.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja ialah adanya sebuah kuantitas kerja, kualitas kerja, komunikasi yang baik, dapat bekerja sama, kehadiran dalam bekerja, tepat waktu.

2.1.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu di antara memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan, mencegah adanya miss komunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan,

menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau reward bagi karyawan yang berprestasi, menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Menurut (Robert Ang, 2014) menilai penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dengan melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standart yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005) manfaat penilaian Kinerja pada dasarnya meliputi perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan, keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya serta sebagai perbaikan kinerja pegawai.

2.1.2. Disiplin kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan. Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas daripada hukuman.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai. Menurut (E. Sutrisno, 2014) disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut Soegeng dan Agustini (2011;70) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai- nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2019) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun untuk bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang terjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efisien dan efektif. dan ketetapan yang ada

dalam kantor itu dilanggar, atau sering diabaikan, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Disiplin kerja juga disimpulkan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya, ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penentu hasil kinerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan disiplin kerja perlu adanya faktor yang mempengaruhinya. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo dalam (E. Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Sedangkan menurut (Siswadi, 2017) faktor-faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses belajar agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut (S. Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016) indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh

seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

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

2.1.2.4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut M. Syamsul, ma'arif,2012, hal. 98) antara lain:

- 1) Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahanya.
- 3) Membantu pegawai untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik pastinya mempunyai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, sertakaryawan yang baik

merupakan karyawan yang bisa melaksanakan tugas mereka berdasarkan prosedur yang sesuai, serta itu tidak terlepas dari Kepemimpinan ataupun diucap dengan Gaya Leadership yang ditunjukkan oleh pimpinannya. Pimpinan perusahaan hendak bisa dikenang oleh para bawahannya karna mempunyai Kepemimpinan dalam mengatur tiap tindakan bawahannya. Kepemimpinan mempunyai kedudukan yang sangat mencolok serta bagaikan aspek pendorong suksesnya suatu pencapaian tujuan organisasi ataupun juga perusahaan.

Menurut (Badeni, 2013) Kepemimpinan dapat di definisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut (Robbins & Judge, 2015) Menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Sedangkan menurut (M. S. P. Hasibuan, 2016) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah merupakan sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, proses mengarahkan, perilaku dan strategi, keterampilan, sifat, sikap, membimbing, memengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, sifat, sikap, yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya serta berdasarkan didalam penelitian ini mengadopsi indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah :

1) Kerendahan Hati 2) Kejujuran, keadilan, dan dapat dipercaya 3) Berkomitmen 4) Kesabaran 5) Transparan. (Marjaya & Pasaribu, 2019)

2.1.3.2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, sebagai pemimpin yang akan menuju tujuan tertentu maka akan adanya faktor faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan tersebut.

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi yaitu

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harahapan dan perilaku rekan

Adapun juga faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Karim dalam (Setiawan & Muhith, 2013) terdiri dari tiga faktor yaitu sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan individu

Dalam kepemimpinan, faktor dari pribadi individu pemimpin yang berupa berbagai kompetensi sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan umumnya terpusat pada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Di era modern saat ini pemimpin didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial

2) Faktor jabatan

Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengetahui bagaimana memosisikan dirinya. Contohnya seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan rektor. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan di masing-masing organisasi. Hal yang penting yang perlu dipahami bahwa seseorang pemimpin tidak pernah bekerja sendirian tetapi selalu dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan.

3) Faktor situasi dan kondisi

Dalam suatu situasi atau kondisi tertentu dibutuhkan tipe kepemimpinan yang tertentu pula. Pemimpin harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan

menjadi tidak efektif.

2.1.3.3. Fungsi dan Peran Pemimpin

Fungsi pemimpin didalam perusahaan menurut (Sutrisno, 2010) dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu : Perencanaan, penggerakan, pengorganisasian dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas tugas tertentu. Yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam bekerja sama yang optimal. Berikut peran pemimpin yang dikemukakan oleh(Sutrisno, 2010) di antara nya :

1. Peran Interpersonal
 - a) Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi dengan bawahan juga didalam dan diluar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi
 - b) Peran pemimpin yang bertanggung jawab untuk meotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan
 - c) Peran selaku penghubung dimana seorang pemimpin mampu memberikan perhatian khusus bagi mereka yang mampu berbuat untuk perusahaan
2. Peran Informasional
 - a) Seorang pemimpin ialah pemantau arusinformasi yang terjadi dari luar dan dalamorganisasi
 - b) Sebagai pembimbing informasi
 - c) Peran selaku juru bicara organisasi
3. Peran pengambil keputusan

- a) Sebagai entrepreneur diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi organisasi
- b) Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif
- c) Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu.

Kepemimpinan yang baik dan efisien sangatlah diperlukan untuk perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Adapun tugas tugas Kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai Konselor

Merupakan tugas seorang pemimpin dalam unit kerja dengan membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut.

2. Sebagai Instruktur

Pengajar yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pemimpin yang bijaksana yang memungkinkan setiap bawahannya semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugas

3. Pemimpin rapat

Suatu rencana yang akan disusun didahului oleh rapat agar pelaksanaannya lebih mudah, pemimpin perlu mengadakan rapat dan pemimpin sebagai pembawa dalam rapat tsb.

4. Pengambilan keputusan

Keberhasilan pemimpin ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengambil keputusan mempunyai dampak luas terhadap mekanisme

organisasi yang dipimpinnya dan cenderung mempunyai risiko yang tinggi bila tidak didasarkan pada aturan yang berlaku

5. Pendelegasi Wewenang

Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas wewenang kepada bawahannya, untuk meminimalisir hambatan.

2.1.3.4. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin, seperti yang dikembangkan menurut (Miftah, 2010) dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi.

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2014),

diantaranya:

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu

hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok (Dewi & Frianto, 2013). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari, menurut (Ahyari, 2005). Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya (Dewi & Frianto, 2013). Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas karyawannya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja karyawannya (Fachrezi & Khair, 2020).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja, baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung

kepada para karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman dan menyenangkan bagi pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik maka dengan begitu akan memberikan motivasi untuk para pekerja atau karyawan, akan membawa pengaruh baik terhadap karyawannya dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam suatu pencapaian kinerja para karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam 24 menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai untuk para karyawan maka dengan begitu karyawan akan betah bekerja, sehingga dengan begitu maka akan muncul pula semangat dan kegairahan dalam bekerja dan kinerjanya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat karyawan menjadi malas, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dengan begitu maka kinerja karyawan pun akan menurun.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Kusuma, 2013) faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan

terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pola pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja,

padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga 25 akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut (Munandar, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat

bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

4. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Kusuma, 2013) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

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

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan berperan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan

menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karenanya setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2001) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

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

2. Sirkulasi udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan

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

4. Bau tidak sedap

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

5. Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut (Dewi & Frianto, 2013) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan. Menurut (Nurhasanah, 2019) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan sendiri tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

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

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan serta kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Dan disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara juga perlu diperhatikan, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi para karyawan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.4.4. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

Adapun tujuan dan manfaat perlunya memperhatikan lingkungan kerja adalah (Afandi, 2018) :

1. Memberikan kenyamanan bekerja bagi karyawan
2. Memberikan rasa aman dalam bekerja
3. Meningkatkan kepercayaan diri karyawan
4. Meningkatkan semangat kerja karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua macam yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, menurut (Sedarmayanti, 2015). Menurut (Ningrum, Prasetya & Riza, 2014) mengemukakan bahwa diantara faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Warna

- c. Musik
 - d. Udara
 - e. Suara
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik sebenarnya jauh lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal itu karena sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik (Ningrum, Prasetya & Rizal, 2014). Lingkungan non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk pula orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi sehingga lingkungan kerja non fisik tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan di teliti dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variable penelitian.

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Pegawai atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan pegawai. Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut (M.Syamsul,ma'arif, 2012, hal. 98) yaitu Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kantor.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kendali kuat dari pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja pada pegawai berdasarkan ketentuan yang telah ada pada perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan kantor.

2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang baik pasti bisa menolong karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karna dengan Gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tertentu untuk karyawan nya. Perihal ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkankaryawan.

(Miftah, 2010) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas,

pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

(Kasmir, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Arianty, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), dan (Gultom & Arif, 2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja sendiri menyangkut pada tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi dan sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas perusahaan. Lingkungan kerja sendiri melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan juga pikiran para karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental maupun lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkat kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab kecemasan dan kekhawatiran. Maka dari itu jika lingkungan kerja menyenangkan, kelelahan dan kebosanan diminimalkan dan kinerja dapat menjadi maksimal.

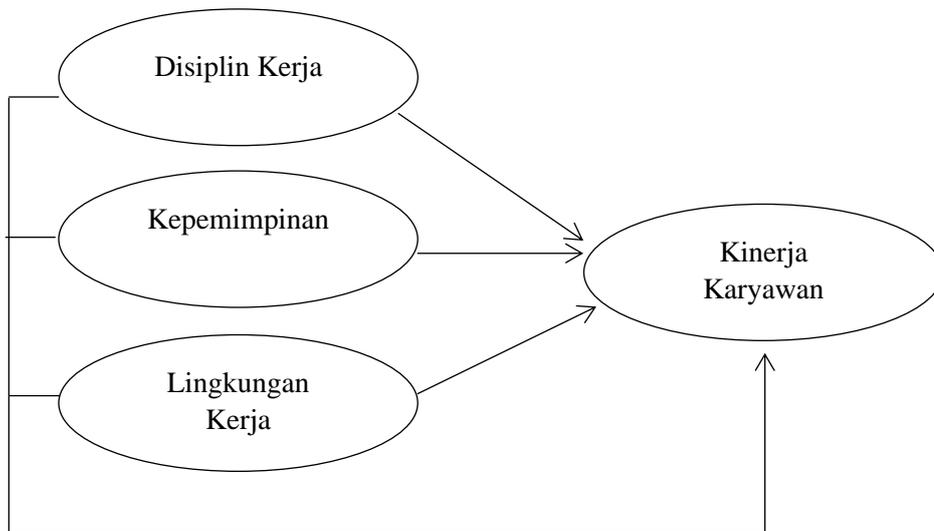
Hasil penelitian Arianto dan Kurniawan (2020), Heruwanto, Septian dan Kurniawan (2018), Nuraldy (2020), Turnomo(2018) , Masitoh (2019), (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif sangat penting, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi langsung kepada karyawan yang nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disamping kepemimpinan, disiplin kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan memberikan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Widya Riasti (2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan terbukti secara empiris kepemimpinan dan disiplin kerja

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang di peroleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012) . Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan paada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan paada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh Disiplin kerja , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara kedua variable, yaitu variable bebas dan variable terikat.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Variable merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti, mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Umar, 2010).

Untuk menjelaskan variable-variabel yang sudah diidentifikasi, maka perlu definisi operasional dari masing-masing variabel agar terjadi pemahaman yang sama. Definisi operasional dari variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, menurut (Sutrisno, 2010).	1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Sedarmayanti,	Likert

		2001)	
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Fauzia Agustin (2011, hal.73).	1. tingkat kehadiran 2. ketaatan 3. Tanggung jawab Fauzia Agustin (2011, hal.73)	Likert
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang seperti ia lihat (Thoha, 2013)	1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan (Kartono, 2014)	
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuwati,2017)	1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan a. (Sedarmayanti, 2002)	Likert

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yang beralamat Jl.Sisingamangaraja KM 56 Medan Amplas.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Maret 2022 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		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	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal																	■	■	■	■				
4	Penyusunan Instrumen																					■	■	■	■
5	Pengumpulan Data																					■	■	■	■
6	Penulisan Skripsi																					■	■	■	■
7	Bimbingan skripsi																	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Kantor BPPRD-SU yang berjumlah 58 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka dalam melakukan penelitian ini digunakan sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden dan semua

populasi adalah karyawan tetap.

Tabel 3.3

Tabel Data Pegawai BPPRD - SU

No.	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Bidang Tata Usaha upt pusat dukungan operasional layanan pendapatan daerah bprdsu	20 Orang
2	Bidang pengembangan dan pengendalian pendapatan daerah bprdsu	20 Orang
3	Bidang upt pengelolaan pendapatan daerah bprdsu	18 Orang
	Jumlah	58 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 58 orang karyawan tetap

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (*Quisioner*)

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai kantor BPPRD - SU menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini.

Tabel 3.4

Instrumen Skala *likert*

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Interview (Wawancara)

Wawancara (interview) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (interviewer) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (interviewee) melalui komunikasi langsung (yusuf, 2014). Metode wawancara/interview juga merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden/ orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara. Dalam wawancara tersebut biasa dilakukan secara individu maupun dalam bentuk kelompok, sehingga di dapat data informatik yang orientik

3. Studi Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2015b) Studi Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1) Uji Validitas

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013) “kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika nilai korelasinya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel”. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid. Jika nilai sig (*2tailed*) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment dengan rumus :

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

Dimana :

N	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_1$	= jumlah pengamatan variabel x_1
$\sum x_2$	= jumlah pengamatan variabel x_2
$\sum y_1$	= jumlah pengamatan variabel y_1
$(\sum x_1^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan x_1
$(\sum x_2^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan x_2
$(\sum y_1^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan y_1
$(\sum x_1)$	= luadrat jumlah pengamatan variabel y_1
$\sum x_1 x_2 y$	= jumlah hasil kali variabel $x_1 x_2$ dan y_1

Ketentuan apakah suatu bukti instrument valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut menyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- a) $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b) $H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

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

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,830	0,265	Valid
	Item 2	0,735		Valid
	Item 3	0,749		Valid
	Item 4	0,783		Valid
	Item 5	0,803		Valid
	Item 6	0,911		Valid
	Item 7	0,597		Valid
	Item 8	0,518		Valid
	Item 9	0,675		Valid
	Item 10	0,671		Valid
Disiplin Kerja (X1)	Item 1	0,748	0,265	Valid
	Item 2	0,826		Valid
	Item 3	0,883		Valid
	Item 4	0,904		Valid
	Item 5	0,908		Valid
	Item 6	0,639		Valid
Kepemimpinan	Item 1	0,557	0,265	Valid

(X2)	Item 2	0,675		Valid
	Item 3	0,533		Valid
	Item 4	0,577		Valid
	Item 5	0,571		Valid
	Item 6	0,326		Valid
	Item 7	0,326		Valid
	Item 8	0,377		Valid
	Item 9	0,301		Valid
	Item 10	0,661		Valid
	Lingkungan Kerja (X3)	Item 1		0,830
Item 2		0,772	Valid	
Item 3		0,776	Valid	
Item 4		0,795	Valid	
Item 5		0,829	Valid	
Item 6		0,506	Valid	
Item 7		0,598	Valid	
Item 8		0,513	Valid	
Item 9		0,431	Valid	
Item 10		0,273	Valid	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan uji validitas di atas dapat dijelaskan bahwa dari 36 (tiga puluh enam) item pertanyaan secara keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh pertanyaan yang di jawab responden adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan teknik *cronbach Alpha*.

“ Menurut (Juliandi & Irfan, 2013) dikatakan reliabel bila hasil $alpha > 0,6$ dengan rumus $alpha$ sebagai berikut”:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

(Arikunto, 2013)

Keterangan :

- r_{11} = realibilitas instrument
- K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sum 1^2$ = varians butir

Kriteria pengujian :

Kriteria pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka realibilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien realibilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,6$ maka realibilitas kurang baik.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,778 > 0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,807 > 0,600	Reliabel
Kepemimpinan	0,728 > 0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,765 > 0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan

asumsi klasik, sebagai berikut

a. Uji Normalitas

Dimana akan menguji data variable bebas (x) dan data variable terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal ataupun berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Uji klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel $x_{1,2,3,\dots,n}$ di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi (r) antar variabel x_1 dan x_2 , x_2 dan x_3 dan seterusnya lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$)

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga di uji mengenai sama atau tidak varian dari residual dan observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Analisis uji asumsi Heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu X=Y prediksi – Y rill). (Danang

Sunyoto, 2013, hal. 90-91).

2. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Selain itu analisis regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2010) rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = nilai yang diprediksi

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = nilai variabel independen

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi atas persoalan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Untuk membuktikan kebenaran uji hipotesis, maka digunakan uji statistik terhadap output yang dihasilkan, uji statistik ini meliputi :

a) Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing- masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2017) menggunakan rumus :

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

Keterangan :

t = Distribusi t
 r = Koefisien korelasi parsial
 r^2 = Koefisien
 Determinasi
 n = Jumlah Data

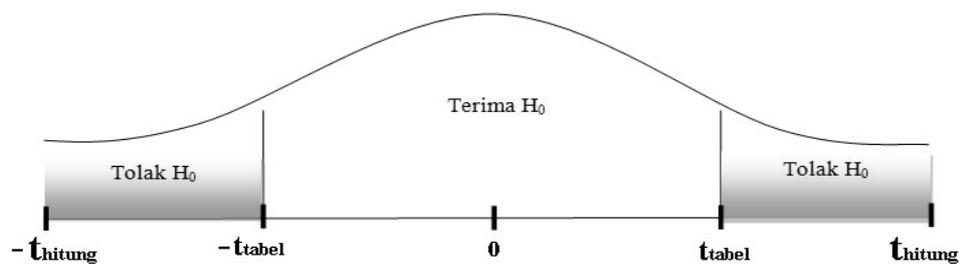
Bentuk pengujian

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

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

Dengan Kriteria:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis (Uji t)

b) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA.

- 1) Ho ditolak Jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil atau sama dengan nilai Probabilitas 0.05 atau ($\text{sig} < 0.05$). maka ada pengaruh (positif/negatif) signifikan variabel dependen secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Ho diterima Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau ($\text{sig} > 0.05$). maka tidak ada pengaruh (positif/negatif) signifikan variabel dependen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 \cdot k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota atau kasus

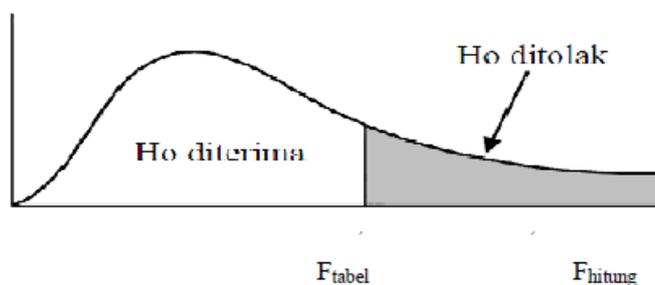
Bentuk pengujian

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

$H_a \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian Hipotesis:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.2 Kurva Pengujian Hipotesis (Uji F)

c. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilihat dari seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2016) menggunakan rumus :

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

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi dikuadratkan

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

a. Demografi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 58 orang responden melalui penyebaran angket, penulis melakukan penelitian berdasarkan jenis kelamin dan usia dari responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan karyawan atau pegawai di Kantor BPPRD Sumatera Utara . Adapun demografi responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	79,3%,
2	Perempuan	12	20,7%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 79,3% atau sebanyak 46 orang, sedangkan perempuan sebesar 20,7% atau sebanyak 12 orang.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<31 Tahun	21	36,2%
2	31-40 Tahun	7	12,1%
3	41-50 Tahun	24	41,4%
4	>50 Tahun	6	10,3%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya usia responden yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 24 orang, usia <30 tahun sebanyak 21 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 7 orang dan usia >50 tahun sebanyak 6 orang.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	12	20,7%
2	S1	32	55,2%
3	S2	13	22,4%
4	Lainnya	1	1,7%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya pendidikan terakhir responden yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang, S2 sebanyak 13 orang, lainnya sebanyak 1 orang dan SMA/SMK sebanyak 12 orang.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	1- 5 Tahun	6	10,3%
2	6-10 Tahun	40	69,0%
3	10-15 Tahun	3	5,2%
4	>15 tahun	9	15,5%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja responden yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 40 orang, >15 tahun sebanyak 9 orang, 10-15 tahun sebanyak 3 orang dan 1-6 tahun sebanyak 6 orang.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada model regresi linear berganda merupakan model yang baik atau tidak.

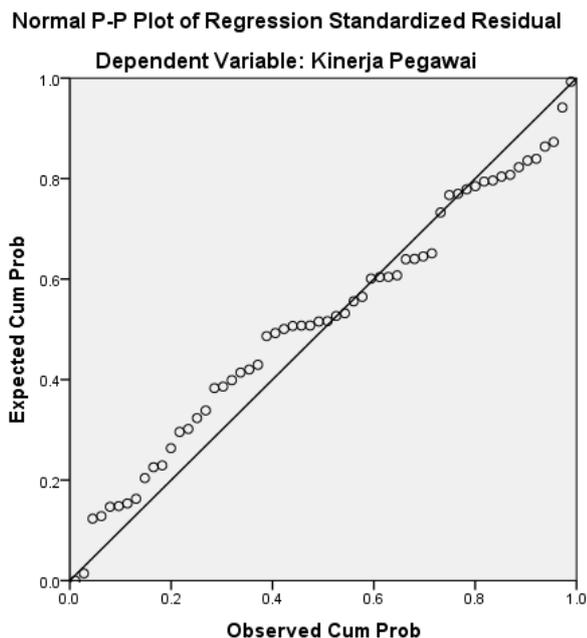
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinieritas
- 3) Heteroskedastisitas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable 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.



Gambar 4.1 Normalitas

Sumber : Data diolah (2022)

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

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIf*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.5 Coefficient

Coefficientsa

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1					
(Constant)					
Disiplin Kerja	.800	.465	.291	.338	2.956
Kepemimpinan	.364	-.125	-.070	.722	1.385
Lingkungan Kerja	.778	.384	.231	.310	3.229

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

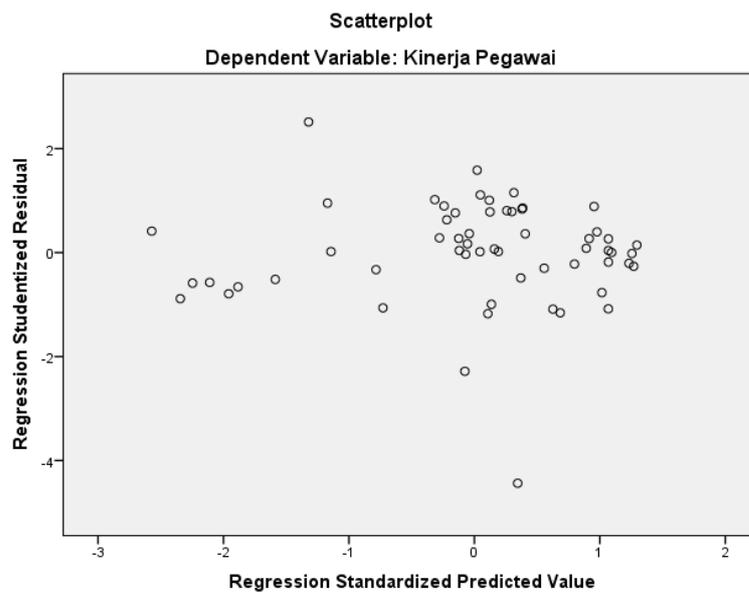
Sumber : Data diolah (2022)

Ketiga variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 4, sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen penelitian ini.

3) Heteroskedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Sumber : Data diolah (2022)

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

4.1.3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

4.1.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Tabel 4.6 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.253	6.754		.186	.853
	Disiplin Kerja	.784	.203	.500	3.860	.000
	Kepemimpinan	.172	.186	-.082	4.923	.000
	Lingkungan Kerja	.595	.195	.414	3.057	.003

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 1,253 + 0,784X_1 + 0,172X_2 + 0,595X_3 + e$$

- 1) Konstanta mempunyai nilai regresi negatif, artinya jika variabel Disiplin kerja, kepemimpinan dan Lingkungan kerja dianggap nol, maka hubungannya searah terhadap Kinerja Pegawai .
- 2) Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin kerja maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai

- 3) Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai
- 4) Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai.

4.1.3.2. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis terdiri dari pengujian secara parsial (Uji t) dan pengujian secara parsial (Uji F), adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1) Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat indeenden terhadap variabel dependen. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel = 1,69 (lihat tabel t untuk N=58).

Tabel 4.7 Uji t

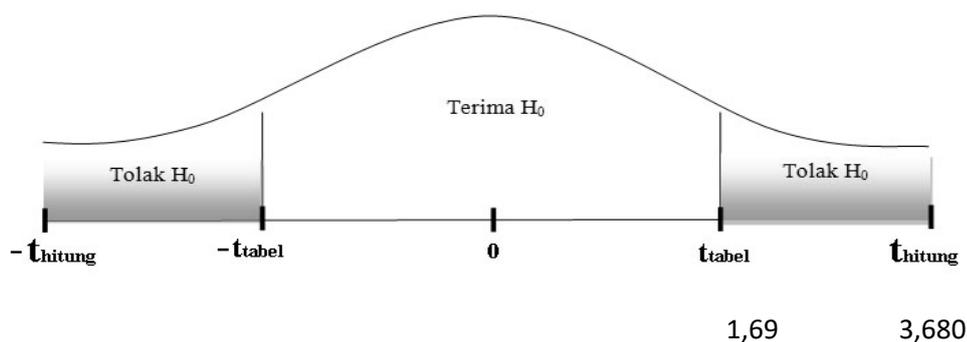
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.253	6.754		.186	.853
Disiplin Kerja	.784	.203	.500	3.860	.000
Kepemimpinan	.172	.186	-.082	4.923	.000
Lingkungan Kerja	.595	.195	.414	3.057	.003

Sumber : Data diolah (2022)

a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

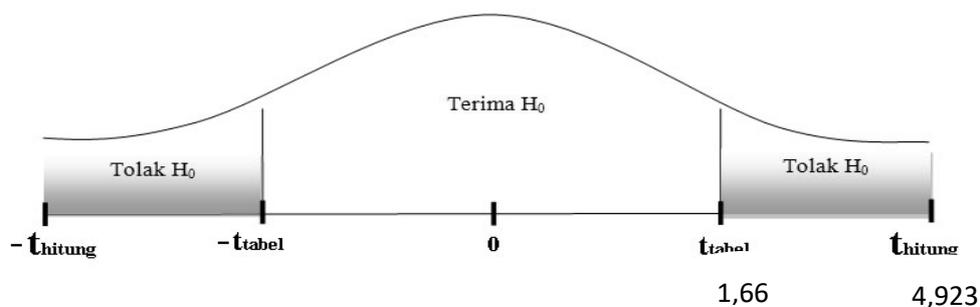
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,680 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti Hipotesis diterima.



Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis I

b) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

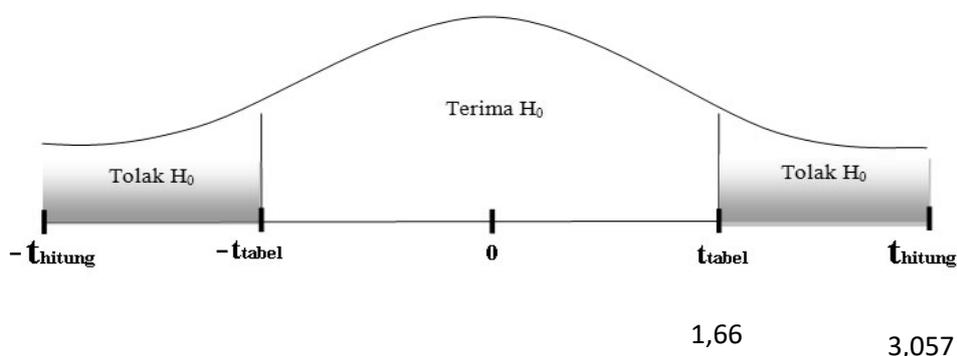
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 4,923 > t_{tabel} = 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima.



Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis II

c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t = 3,057 > t_{\text{tabel}} = 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima.



Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis III

2) Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Uji F

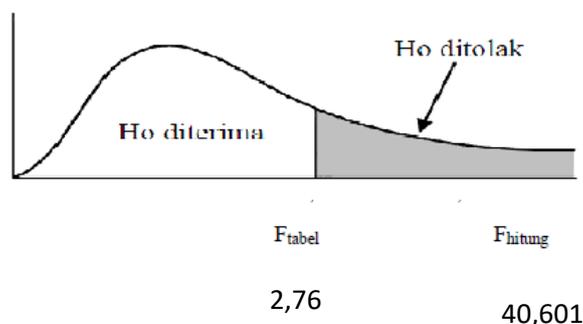
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2590.971	3	863.657	40.601	.000 ^b
Residual	1148.684	54	21.272		
Total	3739.655	57			

Sumber : Data diolah (2022)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 40,601 >$ dari $F_{\text{tabel}} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 58$) dengan nilai probabilitas yakni sig

adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka keputusannya Hipotesis diterima.



Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis IV

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.832 ^a	.693	.676	4.61215	.693	40.601	3

Sumber : Data diolah (2022)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,693, hal ini berarti Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 69,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 30,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Pegawai atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan pegawai. Tujuan dan manfaat ditegakannya disiplin kerja yaitu Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kantor.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,680 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti Hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Afandi & Bahri, 2020), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2021), (Farisi et al., 2020), (Mujiatun & Tua Hutabarat, 2021), (Yusnandar & Nefri, 2020), (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kendali kuat dari pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja pada pegawai berdasarkan

ketentuan yang telah ada pada perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan kantor.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang baik pasti bisa menolong karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karna dengan Gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tertentu untuk karyawannya. Perihal ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Menurut (Miftah, 2010) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan caramengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

(Kasmir, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 4,923 > t \text{ tabel} = 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima

Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Kurnia & Daulay, 2021), (Tirtayasa, 2019), (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (Afandi & Bahri, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019),

(Astuti & Prayogi, 2018), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2018), (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Suhanta, Jufrizen, & Pasaribu, 2022), (Jufrizen, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Bahagia et al., 2018) , dan (Lesmana & Putri, 2018) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja sendiri menyangkut pada tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi dan sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas perusahaan. Lingkungan kerja sendiri melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan juga pikiran para karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental maupun lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkat kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab kecemasan dan kekhawatiran. Maka dari itu jika lingkungan kerja menyenangkan, kelelahan dan kebosanan diminimalkan dan kinerja dapat menjadi maksimal.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t = 3,057 > t \text{ tabel} = 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima

Hasil penelitian (Bahagia et al., 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Handayani & Daulay, 2021), (Julita & Arianty, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif sangat penting, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi langsung kepada karyawan yang nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disamping kepemimpinan, disiplin kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan memberikan peningkatan kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 40,601 >$ dari $F_{tabel} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 58$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widya Riasti (2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan terbukti secara empiris kepemimpinan dan disiplin kerja

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPRD Sumatera Utara
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPRD Sumatera Utara
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPRD Sumatera Utara
4. Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Kantor BPPRD Sumatera Utara

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan variabel Disiplin kerja, pada Kantor BPPRD Sumatera Utara seharusnya dapat meningkatkan peraturan beserta sanksi agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, pada Kantor BPPRD Sumatera Utara seharusnya dapat meningkatkan sikap dan karakteristik atasan yang

lebih baik , karena hal ini menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja, pada Kantor BPPRD Sumatera Utara seharusnya dapat meningkatkan kenyamanan kantor serta keamanan dalam bekerja , karena hal ini menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya lebih memperbanyak responden dan memperluas area survey tidak hanya pada satu wilayah saja, sehingga hasil penelitian dapat di generalisasi, kemudian menambah variabel independen atau variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen selain variabel Disiplin, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan lain sebagainya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini masih menggunakan tiga variabel saja yaitu Disiplin, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai masih sangat banyak
2. Proses penyebaran angket atau kuesioner masih menggunakan teknik manual sehingga perlu dilakukan dengan *google form* untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, pp. 100–105).
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 1, 1–10.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, pp. 336–351).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, pp. 547–551).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, pp. 420–435).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, pp. 844–859).
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. Universitas Asahan.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, pp. 301–306).
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, pp. 124–129).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Karakteristik

- Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Mujiatun, S., & Tua Hutabarat, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang). UMSU.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666–670.
- Rangkuti, M. A. (2021). Dampak Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]*, 1(4).
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robert Ang. (2014). *Manajemen Investasi dan Portofolio*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sadeli, Y. A. (2018). Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Permerintah Kota Makassar. *Tangible Journal*, 3(2), 169–183.
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Bandung: Universitas Widyautama Bandung*.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214.
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 120–134.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).

- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101–120.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Umar, H. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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 Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai BPPRD SUMUT

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Ilham Syahputra (1805160282) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara”**.

Saya mohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Ilham Syah putra

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

No	Kode	Makna Kode	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur <31 Tahun 31-40 tahun
41 - 50 Tahun > 50 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1 S2 Lainnya

Lama Bekerja : 1- 5 Tahun 6-10 tahun 10-15 Tahun
Lebih dari 15 tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
2	Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh instansi					
Ketepatan Waktu						
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4	Saya menerapkan pola kerja disiplin untuk meningkatkan kualitas hasil kerja					
Inisiatif						
5	Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala divisi tidak berada di tempat					
6	Saya akan membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan saya tanpa diminta					
Kemampuan						
7	Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan					
8	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik					
Komunikasi						
9	Saya memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja yang lain					
10	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					

2. DISIPLIN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Kehadiran						
1	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					

2	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja dan melaksanakan tugas pekerjaan					
Ketaatan						
3	Saya mentaati segala aturan yang diberikan perusahaan					
4	Saya sangat menghormati keputusan yang diberikan atasan					
Tanggung Jawab						
5	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
6	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh					

3. KEPEMIMPINAN (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan analitis						
1	Atasan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisis situasi dan kondisi dalam pekerjaan					
2	Saya memiliki atasan yang memahami keadaan dalam bekerja					
Keterampilan Berkomunikasi						
3	Saya memiliki atasan yang mampu berkomunikasi dan menyeimbangkan keadaan pekerjaan					
4	Saya memiliki atasan yang mampu menyesuaikan gaya komunikasi kepada rekan kerja dan atasan					
Keberanian						
5	Saya mempunyai atasan yang mampu dan berani bersikap					
6	Saya memiliki atasan yang berani mengatakan kebenaran ketika melihat hal yang salah dalam bekerja					
Kemampuan Mendengar						
7	Saya memiliki atasan yang mau mendengar dengan baik apa yang menjadi keluhan karyawannya					
8	Saya memiliki atasan yang komunikatif					

Ketegasan						
9	Saya memiliki atasan yang tegas dan memiliki prinsip yang baik dalam menegakkan aturan					
10	Saya memiliki atasan yang dapat diandalkan					

4. LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Penerangan / Cahaya						
1	Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas					
2	Tidak ada cahaya matahari yang mengganggu masuk kedalam ruangan					
Sirkulasi Udara						
3	Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja					
4	Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja					
Kebisingan						
5	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum.					
6	Kantor tempat saya bekerja tidak terganggu dengan kebisingan					
Bau tidak sedap						
7	Ruangan kerja saya tidak terganggu dari bau tidak sedap					
8	Lingkungan kerja yang wangi sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
Kemanan						
9	Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja.					
10	Saya merasa aman bekerja tanpa memikirkan kendaraan yang saya parkir di halaman tempat kerja					

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.935	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kp1	3.7759	1.20005	58
kp2	3.5862	1.12444	58
kp3	4.0517	1.03318	58
kp4	4.0517	1.03318	58
kp5	4.0000	1.19942	58
kp6	3.9828	1.26340	58
kp7	3.5690	.86068	58
kp8	3.5345	.86279	58
kp9	3.4310	1.02789	58
kp10	3.6379	.94958	58
Kinerja Pegawai	37.6207	8.09988	58

Inter-Item Correlation Matrix

	kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7
kp1	1.000	.814	.802	.830	.792	.750	.346
kp2	.814	1.000	.668	.698	.728	.625	.284
kp3	.802	.668	1.000	.786	.722	.713	.302
kp4	.830	.698	.786	1.000	.764	.726	.321
kp5	.792	.728	.722	.764	1.000	.695	.289
kp6	.750	.625	.713	.726	.695	1.000	.590
kp7	.346	.284	.302	.321	.289	.590	1.000
kp8	.202	.196	.165	.185	.237	.556	.599
kp9	.350	.294	.309	.326	.427	.654	.670
kp10	.389	.334	.252	.323	.462	.667	.600
Kinerja Pegawai	.852	.766	.776	.807	.829	.923	.630

Inter-Item Correlation Matrix

	kp8	kp9	kp10	Kinerja Pegawai
kp1	.202	.350	.389	.852
kp2	.196	.294	.334	.766
kp3	.165	.309	.252	.776
kp4	.185	.326	.323	.807
kp5	.237	.427	.462	.829
kp6	.556	.654	.667	.923
kp7	.599	.670	.600	.630
kp8	1.000	.705	.626	.557
kp9	.705	1.000	.828	.709
kp10	.626	.828	1.000	.703
Kinerja Pegawai	.557	.709	.703	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	71.4655	230.744	.830	.	.748
kp2	71.6552	235.774	.735	.	.755
kp3	71.1897	237.525	.749	.	.756
kp4	71.1897	236.472	.783	.	.755
kp5	71.2414	231.660	.803	.	.749
kp6	71.2586	226.230	.911	.	.741
kp7	71.6724	245.593	.597	.	.766
kp8	71.7069	247.614	.518	.	.769
kp9	71.8103	239.876	.675	.	.760
kp10	71.6034	241.717	.671	.	.762
Kinerja Pegawai	37.6207	65.608	1.000	.	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.2414	262.432	16.19975	11

RELIABILITY

/VARIABLES=d1 d2 d3 d4 d5 d6 X1

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.946	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	3.7759	.99195	58
d2	4.1552	1.02258	58
d3	4.0690	.93400	58
d4	4.0862	1.24653	58
d5	4.0690	1.05734	58
d6	4.2759	.79014	58
Disiplin Kerja	24.4310	5.17115	58

Inter-Item Correlation Matrix

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	Disiplin Kerja
d1	1.000	.606	.661	.683	.701	.326	.789
d2	.606	1.000	.723	.746	.736	.532	.856
d3	.661	.723	1.000	.778	.830	.616	.902
d4	.683	.746	.778	1.000	.861	.581	.925
d5	.701	.736	.830	.861	1.000	.544	.925
d6	.326	.532	.616	.581	.544	1.000	.683
Disiplin Kerja	.789	.856	.902	.925	.925	.683	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	45.0862	91.764	.748	.	.782
d2	44.7069	89.895	.826	.	.774
d3	44.7931	90.413	.883	.	.774
d4	44.7759	84.668	.904	.	.755
d5	44.7931	87.851	.908	.	.765
d6	44.5862	96.422	.639	.	.798
Disiplin Kerja	24.4310	26.741	1.000	.	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.8621	106.963	10.34230	7

RELIABILITY

/VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 X2

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.728	.786	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	4.2069	.78937	58
k2	4.2759	.76761	58
k3	4.1724	.72880	58
k4	4.1207	.81816	58
k5	4.2586	.80699	58
k6	3.8966	.55218	58
k7	3.9483	.57499	58
k8	3.7241	.72046	58
k9	3.9138	.62924	58
k10	4.1897	.78264	58
Kepemimpinan	40.7069	3.85714	58

Inter-Item Correlation Matrix

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7
k1	1.000	.773	.547	.531	.383	-.071	-.285
k2	.773	1.000	.635	.700	.534	-.014	-.245
k3	.547	.635	1.000	.553	.370	-.086	-.188
k4	.531	.700	.553	1.000	.457	-.050	-.136
k5	.383	.534	.370	.457	1.000	-.057	-.122
k6	-.071	-.014	-.086	-.050	-.057	1.000	.535
k7	-.285	-.245	-.188	-.136	-.122	.535	1.000
k8	-.052	-.082	-.175	-.121	-.117	.500	.473
k9	-.211	-.240	-.158	-.184	-.094	.580	.472
k10	.333	.408	.372	.320	.699	.168	.022
Kepemimpinan	.625	.727	.599	.645	.639	.389	.199

Inter-Item Correlation Matrix

	k8	k9	k10	Kepemimpinan
k1	-.052	-.211	.333	.625
k2	-.082	-.240	.408	.727
k3	-.175	-.158	.372	.599
k4	-.121	-.184	.320	.645
k5	-.117	-.094	.699	.639
k6	.500	.580	.168	.389
k7	.473	.472	.022	.199
k8	1.000	.643	.188	.362
k9	.643	1.000	.105	.279
k10	.188	.105	1.000	.716
Kepemimpinan	.362	.279	.716	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	77.2069	52.518	.557	.	.699
k2	77.1379	51.489	.675	.	.690
k3	77.2414	53.309	.533	.	.703
k4	77.2931	52.035	.577	.	.696
k5	77.1552	52.204	.571	.	.697
k6	77.5172	56.500	.326	.	.722
k7	77.4655	58.078	.326	.	.733
k8	77.6897	56.007	.377	.	.723
k9	77.5000	57.202	.301	.	.728
k10	77.2241	51.475	.661	.	.690
Kepemimpinan	40.7069	14.877	1.000	.	.721

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.4138	59.510	7.71427	11

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Ik1 Ik2 Ik3 Ik4 Ik5 Ik6 Ik7 Ik8 Ik9 Ik10 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.893	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
lk1	4.0862	1.11268	58
lk2	4.1724	.92030	58
lk3	4.1552	.87463	58
lk4	4.1207	.81816	58
lk5	4.0172	1.06773	58
lk6	3.9828	.82699	58
lk7	4.3276	.65929	58
lk8	4.0000	.59235	58
lk9	4.0000	.67538	58
lk10	3.8448	.55573	58
Lingkungan Kerja	40.7069	5.64135	58

Inter-Item Correlation Matrix

	lk1	lk2	lk3	lk4	lk5	lk6	lk7
lk1	1.000	.842	.689	.701	.781	.230	.607
lk2	.842	1.000	.685	.624	.747	.304	.512
lk3	.689	.685	1.000	.807	.767	.343	.428
lk4	.701	.624	.807	1.000	.841	.366	.478
lk5	.781	.747	.767	.841	1.000	.358	.416
lk6	.230	.304	.343	.366	.358	1.000	.397
lk7	.607	.512	.428	.478	.416	.397	1.000
lk8	.293	.161	.271	.290	.277	.394	.225
lk9	.233	.198	.148	.159	.195	.346	.158
lk10	.050	-.084	-.058	-.074	-.025	.147	-.002
Lingkungan Kerja	.859	.804	.806	.821	.857	.559	.635

Inter-Item Correlation Matrix

	lk8	lk9	lk10	Lingkungan Kerja
lk1	.293	.233	.050	.859
lk2	.161	.198	-.084	.804
lk3	.271	.148	-.058	.806
lk4	.290	.159	-.074	.821
lk5	.277	.195	-.025	.857
lk6	.394	.346	.147	.559
lk7	.225	.158	-.002	.635
lk8	1.000	.702	.586	.551
lk9	.702	1.000	.561	.479
lk10	.586	.561	1.000	.220
Lingkungan Kerja	.551	.479	.220	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lk1	77.3276	106.961	.830	.	.722
lk2	77.2414	111.449	.772	.	.734
lk3	77.2586	112.160	.776	.	.735
lk4	77.2931	112.807	.795	.	.736
lk5	77.3966	107.787	.829	.	.724
lk6	77.4310	117.548	.506	.	.752
lk7	77.0862	118.291	.598	.	.752
lk8	77.4138	120.282	.513	.	.757
lk9	77.4138	120.457	.431	.	.758
lk10	77.5690	124.846	.273	.	.769
Lingkungan Kerja	40.7069	31.825	1.000	.	.870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.4138	127.299	11.28271	11

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	37.6207	8.09988	58
Disiplin Kerja	24.4310	5.17115	58
Kepemimpinan	40.7069	3.85714	58
Lingkungan Kerja	40.7069	5.64135	58

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.800	.364
	Disiplin Kerja	.800	1.000	.457
	Kepemimpinan	.364	.457	1.000
	Lingkungan Kerja	.778	.813	.525
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.002
	Disiplin Kerja	.000	.	.000
	Kepemimpinan	.002	.000	.
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000
N	Kinerja Pegawai	58	58	58
	Disiplin Kerja	58	58	58
	Kepemimpinan	58	58	58
	Lingkungan Kerja	58	58	58

Correlations

		Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	.778
	Disiplin Kerja	.813
	Kepemimpinan	.525
	Lingkungan Kerja	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.000
	Disiplin Kerja	.000
	Kepemimpinan	.000
	Lingkungan Kerja	.
N	Kinerja Pegawai	58
	Disiplin Kerja	58
	Kepemimpinan	58
	Lingkungan Kerja	58

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.832 ^a	.693	.676	4.61215	.693	40.601	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	54 ^a	.000	1.743

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2590.971	3	863.657	40.601	.000 ^b
	Residual	1148.684	54	21.272		
	Total	3739.655	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.253	6.754		.186	.853
	Disiplin Kerja	.784	.203	.500	3.860	.000
	Kepemimpinan	.172	.186	-.082	4.923	.000
	Lingkungan Kerja	.595	.195	.414	3.057	.003

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Disiplin Kerja	.800	.465	.291	.338	2.956
	Kepemimpinan	.364	-.125	-.070	.722	1.385
	Lingkungan Kerja	.778	.384	.231	.310	3.229

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1.000	-.296	-.757
		Kepemimpinan	-.296	1.000	-.061
		Disiplin Kerja	-.757	-.061	1.000
	Covariances	Lingkungan Kerja	.038	-.011	-.030
		Kepemimpinan	-.011	.035	-.002
		Disiplin Kerja	-.030	-.002	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Kepemimpinan
1	1	3.967	1.000	.00	.00	.00
	2	.025	12.592	.09	.31	.03
	3	.004	30.817	.17	.68	.01
	4	.004	31.334	.74	.00	.95

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		(Constant)	Lingkungan Kerja
1	1		.00
	2		.01
	3		.97
	4		.03

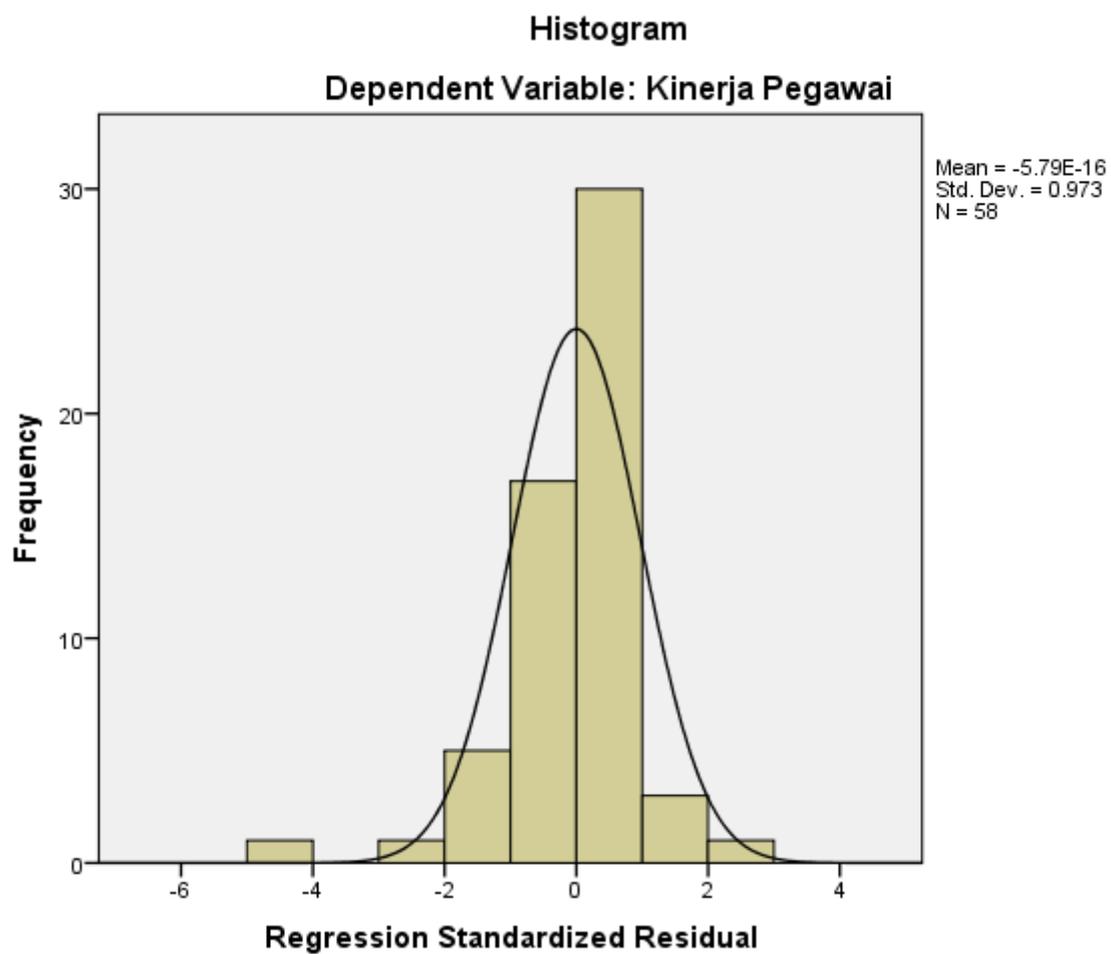
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.2827	46.3536	37.6207	6.74208	58
Std. Predicted Value	-2.572	1.295	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.619	2.726	1.139	.414	58
Adjusted Predicted Value	19.8841	46.3152	37.6728	6.67571	58
Residual	-19.94756	11.28923	.00000	4.48914	58
Std. Residual	-4.325	2.448	.000	.973	58
Stud. Residual	-4.437	2.513	-.005	1.003	58
Deleted Residual	-20.99851	11.89946	-.05213	4.76770	58
Stud. Deleted Residual	-5.515	2.649	-.023	1.102	58
Mahal. Distance	.044	18.924	2.948	3.305	58
Cook's Distance	.000	.259	.016	.038	58
Centered Leverage Value	.001	.332	.052	.058	58

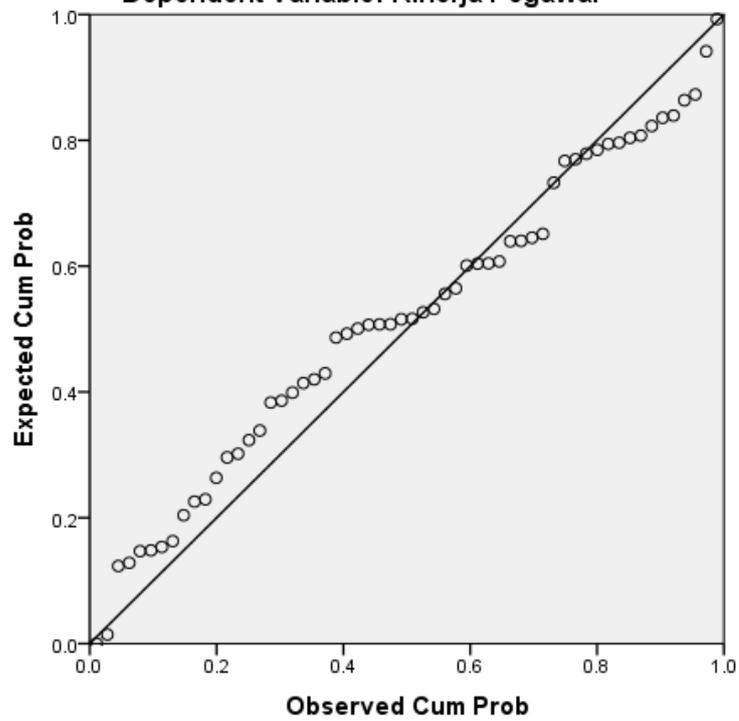
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



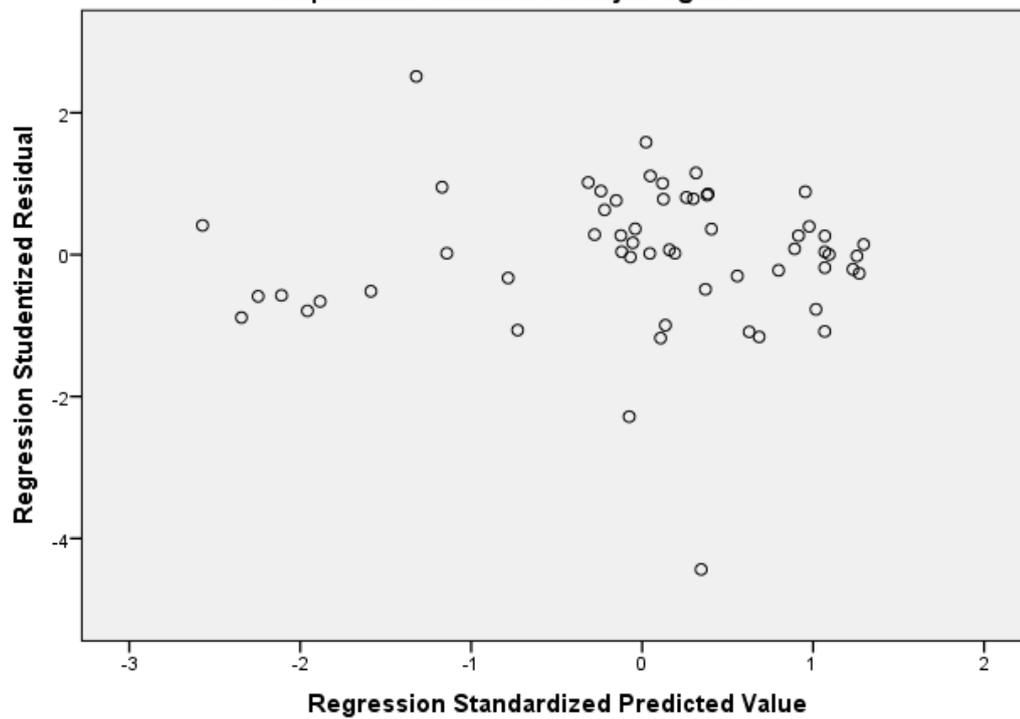
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



No	JK	TP	U	Kinerja Pegawai (Y)										Disiplin kerja (X1)						Kepemimpinan (X2)										Lingkungan kerja (X3)													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	1	1	3	2	5	3	5	4	4	5	3	3	3	2	37	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	3	3	2	2	5	38	4	4	5	5	4	5	3	3	3	41	
2	2	2	3	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	4	3	5	44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46	
3	1	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	5	5	5	4	40	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34		
4	1	1	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	40		
5	1	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40	3	4	4	4	3	21	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
6	1	1	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	43	4	5	5	5	5	29	5	5	5	3	4	3	3	2	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37		
7	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
8	1	3	3	2	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	42	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	4	3	3	5	44	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	46	
9	2	3	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	3	20	3	5	5	5	5	28	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	41	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	40	
10	1	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40	4	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
11	1	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	3	4	44	4	5	5	5	5	29	5	5	5	3	4	4	3	5	44	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	40		
12	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	37	3	5	5	5	28	5	5	5	5	4	4	3	4	5	45	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	45	
13	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	45	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	47	
14	1	1	1	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
15	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	3	21	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	1	3	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47	
17	1	3	3	2	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	45	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	48	
18	1	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	45	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	40	
19	2	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	45	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	3	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	49	
20	1	3	3	2	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	39	3	5	5	4	27	5	5	5	5	3	3	2	3	3	39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	49	
21	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34		
22	1	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	45	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	3	4	5	45	5	5	5	5	5	2	4	4	3	3	3	39	
23	1	3	4	2	3	2	5	3	5	4	4	4	3	3	38	5	3	4	5	23	3	3	3	3	5	4	4	4	5	38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	46	
24	2	3	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	47	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	3	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	49	
25	2	3	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
26	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	39	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
27	2	2	1	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	45	
28	1	3	1	2	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	44	3	5	4	5	27	5	5	5	2	5	4	4	3	4	42	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	42	
29	1	2	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	40	
30	1	1	1	2	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	41	4	5	5	5	29	5	5	5	4	3	3	3	4	3	40	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	46	
31	1	2	4	2	5	3	5	5	5	4	2	2	4	40	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3	38	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	46	
32	1	3	1	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	33	5	3	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	
33	1	3	2	2	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	31	3	4	4	4	25	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
34	1	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	46	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	47	
35	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	
36	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	25	3	5	2	2	2	16	2	2	2	2	3	3	3	2	24	2	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	29		
37	2	3	1	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	1	2	3	1	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	43	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
39	1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	5	4	3	4	24	5	3	3	2	2	4	4	4	3	35	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39	
40	1	1	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3	3	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	39	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	40	
41	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
42	1	2	1	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	3	5	4	5	26	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	37		
43	1	3	1	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	40	4	5	4	5	27	4	5	4	4	5	4	3	4	5	42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	44	
44	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	25	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	41	
45	2	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4	5	4	5	27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4								



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6634567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2312/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/3/2022

Nama Mahasiswa : Ilham Syah Putra
NPM : 1805160282
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 8/3/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Nugraha Pratama, SE., MM 14/3/2022

Judul Disetujui**)

Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan Pada
Kinerja karyawan kantor Badan Pengelolaan
Pajak dan Retribusi Daerah Prov. Sumatera
Utara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasmun Surifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 30 Maret 2022.

Dosen Pembimbing


(Nugraha Pratama, SE., MM)

Keterangan

*) Disi oleh Pimpinan Program Studi

***) Disi oleh Dosen Pembimbing

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



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

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

Nomor : 780 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 27 Sya'ban 1443 H
30 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPPRDSU
Jln.Mesjid, Sei Agul Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Ilham Syah Putra
Npm : 1805160282
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal





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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 780 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **30 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Ilham Syah Putra**
N P M : **1805160282**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan
Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi
Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Nugraha Pratama, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 30 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **27 Sya'ban 1443 H**
30 Maret 2022 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertiinggal





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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Ilham Syah Putra
N.P.M : 1805160282
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Nama Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama SE, M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	Penomoran Bab Sebaiknya Pelomoran Bab dan Rumusan diperbaiki	15/07 '22	
Bab II	Uraian sumber kepuguan diperbaiki	15/07 '22	
Bab III	Sebaiknya indikator yang variabel dgn pada bab II	15/07 '22	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Agustus 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Nugraha Pratama SE, M.M.)



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Ilham Syah Putra
N.P.M : 1805160282
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Nama Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama SE, M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	Masih ada lembar belum Abari no. halaman, perbaiki spasi	25 07 '22	
Bab II	Sesuaikan spasi antar Bab	25 07 '22	
Bab III	Rapikan tabel di akhir akhir halaman	25 07 '22	
Daftar Pustaka	Perbaiki penulisan daftar pustaka	24 08 '22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Setelah dilakukan revisi dapat mengikuti Seminar Proposal		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Agustus 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Nugraha Pratama SE, M.M)



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 29 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dan diinformasikan bahwa :

Nama : Ilham Syah Putra
N.P.M. : 1805160282
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Juli 1999
Alamat Rumah : Jalan Mangan I Link. 8 Mabar No. 114 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tambahkan 1 Variabel.
Bab I	Kata pengantar diperbaiki. Lain belakang tentang fenomena variabel J.
Bab II	Tujuan & Manfaat ditambahkan & usung 3 variabel. Kerangka konseptual belum / tidak perlu menggunakan simbol.
Bab III	Gambar uji T & uji F dibuat.
Lainnya	Daftar pustaka minimal 9 (3 jurnal, 6 buku).
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Nugraha Pratama, SE., MM

Sekretaris

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

Pembimbing

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 29 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Ilham Syah Putra
N .P.M. : 1805160282
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Juli 1999
Alamat Rumah : Jalan Manganan I Link. 8 Mabar No. 114 Medan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nugraha Pratama, SE., MM**

Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

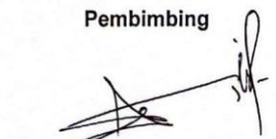
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


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

Pembimbing


Nugraha Pratama, SE., MM

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH

Jl. Sisingamangaraja Km 5,5 Telp (061) 7865586 – 7867776
MEDAN

Medan, 21 Mei 2023

Nomor : 487.4 / 789 / BPPRODSU/2023
Sifat : Biasa
Lampiran :
Penhal : Selesai Riset

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-
Medan

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1054 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 13 April 2023 perihal menyelesaikan riset, dengan ini disampaikan bahwasannya :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Ilham Syah Putra	1805160282	Manajemen

telah selesai melakukan penelitian di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara, dengan judul skripsi :

"Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara".

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan selanjutnya.

An. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH,



Itu. H. ANDA SUBRATA, M.Si
PEMBAWA UTAMA MUDA
NIP. 19651222 199103 1 012