



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DESA
SUMBER MELATI DISKI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH:
CINDY
1715310021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CINDY
NPM : 1715310021
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA
SUMBER MELATI DISKI

MEDAN, 14 JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si

PEMBIMBING I

HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E, M.M

DEKAN



Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn

PEMBIMBING II

DIAN SEPTIANA SARI, S.Sos., M.SP



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : CINDY
NPM : 1715310021
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUMBER
MELATI DISKI

MEDAN, 14 JUNI 2021

KETUA

ANGGOTA I

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M) (HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

ANGGOTA III

(DIAN SEPTIANA SARI, S.Sos., M.SP)

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(MAYA MACIA SARI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : CINDY
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 23 juli 1999
NPM : 1715310021
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : MANAJEMEN
Alamat : Dusun V GG. Gembira 1 Diski

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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



Medan, 14 Juni 2021

Yang membuat pernyataan

CINDY

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : CINDY
NPM : 1715310021
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SUMBER
MELATI DISKI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 14 Juni 2021

CINDY

Lampiran 11. Pengajuan Judul



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Cindy
 Tempat/Tgl. Lahir : medan / 23 Juli 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310021
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.52
 Nomor Hp : 081375241564
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUMBER MELATI DISKI

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Caret Yang Tidak Pesta



Medan, 11 November 2020

Pemohon,

 (Cindy)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si.)

Tanggal : 11-12-2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM)

Tanggal : 11-11-2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Dian Septiana Sari, S.Sos., MGP)

No. Dokumen: FM-UPBM.12.02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.puncabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 11 November 2020 11:00:02

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Muhartana Kifonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Lampiran 13. Plagiat Cheker Diagram





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CINDY
NPM : 1715310021
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Januari 2021	Acc sempio	Disetujui	
10 Mei 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
16 September 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 26 September 2021
Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CINDY
NPM : 1715310021
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
12 Januari 2021	Acc sempro	Disetujui	
17 Mei 2021	ACC Meja Hijau	Disetujui	
25 September 2021	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 26 September 2021
Dosen Pembimbing,



Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4221/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudarafi:

: Cindy
: 1715310021
/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINI
an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 24 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CINDY
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 23 Juli 1999
 Nama Orang Tua : yanto
 N. P. M : 1715310021
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081375241561
 Alamat : DUSUN V GG.GEMBIRA DISKI

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUMBER MELATI DISKI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



CINDY
 1715310021

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Hasril Azwar Hasibuan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP
 Nama Mahasiswa : CINDY
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310021
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada kantor Desa Sumber Melati Diski.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/12 '2020	Pemeriksaan Proposal Penelitian		
23/12 '2020	Acc Seminar Proposal		

Medan, 11 November 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan






Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP
 Nama Mahasiswa : CINDY
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310021
 jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada kantor Desa Sumber Melati Diski.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
			
			
			

Medan, 24 Maret 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr Bambang Widjanarko



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., MM
 Dosen Pembimbing II : Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP
 Nama Mahasiswa : CINDY
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310021
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada kantor Desa Sumber Melati Distrik

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14/04 '2021	Diratakan Struktur Penulisan, margin rata kanan dan kiri dan jarak sub bab		
3/5 '2021	Jarak spasi Penulisan nya Acc sedang		

Medan, 04 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



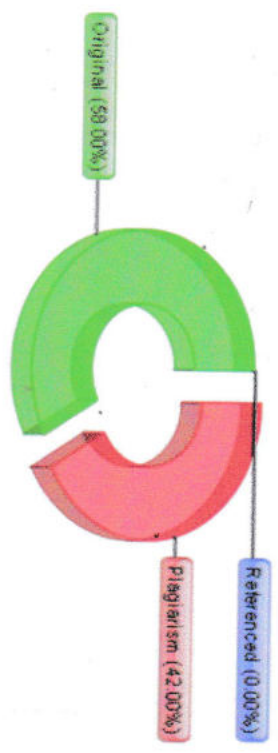
Dr. Onny Medaline, SH., M.K.

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation-chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 47

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Erlyanti Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Orang yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: Cindy
Tempat/Tgl. Lahir	: medan / 23 Juli 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310021
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.52
Nomor Hp	: 081375241561
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SUMBER MELATI DISKI

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 11 November 2020

Pemohon,

(Handwritten Signature)
(Cindy)

Tanggal : Disahkan oleh : Dekan (Dr. Bambang Widjajarko, SE., MM)
Tanggal : Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 11 - 12 - 2020 Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I : (Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM)
Tanggal : 11 - 11 - 2020 Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II : (Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sumber Melati Diski. Dalam suatu instansi atau perusahaan, pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam usahanya untuk mencapai tujuan, karena sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam instansi agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik, maka pegawai perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan instansi, dengan begitu maka tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi dapat dilaksanakan dengan baik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja(X_1), kepemimpinan(X_2), dan lingkungan kerja(X_3) terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Desa Sumber Melati Diski. Adapun yang dijadikan populasi bila semua anggota digunakan sebagai sampel yang berjumlah 36 aparat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja t_{hitung} 1,327, kepemimpinan t_{hitung} 1,442 dan lingkungan kerja t_{hitung} 846 lebih besar dari t_{tabel} 1,688 yang berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work discipline (X1), leadership (X2) and work environment on employee performance (Y) both simultaneously and partially, and to determine which variables had the most dominant influence on employee performance at Sumber Melati Diski. In an agency or company, employees play a very important role in their efforts to achieve goals, because as a driving force for existing activities within the agency so that these goals can be achieved properly, employees need to be encouraged to be more active and better at work. Seeing the importance of humans in achieving agency goals, in this way the objectives set by the agency can be implemented properly. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, this study uses quantitative research which aims to determine the effect of work discipline (X1), leadership (X2), and work environment on employee performance (Y) at the Sumber Melati Diski. As for the population if all members are used as a sample, amounting to 36 village officials. The results showed that the work discipline t_{count} 1,327, leadership t_{count} 1,442, and work environment t_{count} 846 was greater than t_{table} 1,688 which means that it affects the performance of employees at the Kantor desa Sumber Melati Diski.

Keywords: *work discipline, leadership, work environment and employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayahnya memberikan tempat, tenaga dan pemikiran sehingga penulis bisa melaksanakan tugas akhir dan menyelesaikan laporan tugas akhir ini sebagai salah satu mata kuliah akhir yang harus dan wajib diambil oleh setiap mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam penulisan laporan tugas akhir ini penulisan menyadari bahwa penulis banyak mendapatkan pengalaman-pengalaman, bimbingan dan arahan serta bantuan dan motivasi dari berbagai pihak selama melaksanakan tugas akhir, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M., selalu Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M,Si., selaku Ka Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M., sebagai Dosen Pembimbing 1 yang bersedia membantu penulis dalam laporan tugas akhir ini.
5. Ibu Dian Septiana Sari, S.Sos., M.SP., sebagai Dosen Pembimbing 2 yang bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan laporan tugas akhir ini.
6. Bapak dan ibu Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah banyak mencurahkan ilmunya kepada kami semua sehingga menjadi orang yang terdidik.

7. Civitas Akademik Universitas Pembangunan Panca budi Medan.
8. Kedua orang tua penulis, Yanto sebagai orang tua tercinta, yang dengan susah payah memberikan perhatiannya dan doa serta dorongan kepada penulis, sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan laporan tugas akhir ini dengan baik dan benar dan Ernawati selaku ibunda tercinta yang mendoakan dan mendukung saya dalam cinta dan sayangnya.
9. Kepada Rais, Widia Siami, Dian Trimadani, Nia Apriliana, Livia Fransiska, Prilia Arinda, dalam penulis yang membantu pada membuat proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran bagi penulis untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga laporan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat dan tujuan kepada semua pihak yang membutuhkan.

Medan, 14 Juni 2021

CINDY

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Batasan Masalah	9
C. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Disiplin kerja	13
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
b. Fungsi Disiplin Kerja.....	15
c. Jenis-jenis Disipilin Kerja.....	16
d. Indikator Disiplin Kerja	17
2. Kepemimpinan.....	21
a. Pengertian Kepemimpinan.....	21
b. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	23
c. Peranan Kepemimpinan	25
d. Indikator Kepemimpinan.....	25
3. Lingkungan Kerja	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Jenis Lingkungan Kerja	27
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	27
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	28
4. Kinerja	28
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	28
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29

c. Penilaian Kinerja.....	30
d. Indikator Kinerja.....	31
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi Dan Sampel.....	38
D. Jenis Dan Sumber Data.....	39
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	39
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data	41
H. Uji Hipotesis	47
I. Uji Regresi Linear Berganda	49
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
a. Sejarah Singkat	50
b. Lokasi Perusahaan	55
c. Visi Misi Kantor Desa Sumber Melati Diski	55
2. Logo Istansi Dan Pembagian Tugas	53
3. Deskripsi Karakteristik Responden	57
4. Deskripsi Variabel Penelitian	58
5. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	71
a. Pengujian Validitas	71
b. Pengujian Realibilitas	74
6. Pengujian Asumsi Klasik	75
a. Uji Normalitas	75
b. Uji Multikolinearitas	77
c. Uji Heterokedastisitas	78
7. Pengujian Test Goodnes Of Fit	79
a. Analisis Regresi Linier	79
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	81
c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	81
d. Koefisien Determinasi (R^2)	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian	84
1. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai	84
2. Analisis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	84
3. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai	85

4. Analisis Disiplin Kerja	86
BAB V SARAN DAN KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Survey Kantor Desa Sumber Melati Diski	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Skala Proses Penelitian	37
Tabel 3.2 Populasi Dan Sampel	38
Tabel 3.3 Operasional Variabel	40
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert.....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Usia Responden	57
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	58
Tabel 4.4 Pernyataan X.1	59
Tabel 4.5 Pernyataan X.2	59
Tabel 4.6 Pernyataan X.3	60
Tabel 4.7 Pernyataan X.4	60
Tabel 4.8 Pernyataan X.5	61
Tabel 4.9 Pernyataan X.6	62
Tabel 4.10 Pernyataan X.7	62
Tabel 4.11 Pernyataan X.1	63
Tabel 4.12 Pernyataan X.2	63
Tabel 4.13 Pernyataan X.3	64
Tabel 4.14 Pernyataan X.4.....	64
Tabel 4.15 Pernyataan X.5	65
Tabel 4.16 Pernyataan X.1	65
Tabel 4.17 Pernyataan X.2	66
Tabel 4.18 Pernyataan X.3	67
Tabel 4.19 Pernyataan X.4	67
Tabel 4.20 Pernyataan X.5	68
Tabel 4.21 Pernyataan X.1	68
Tabel 4.22 Pernyataan X.2	69
Tabel 4.23 Pernyataan X.3	69
Tabel 4.24 Pernyataan X.4	70
Tabel 4.25 Pernyataan X.5	70
Tabel 4.26 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	71
Tabel 4.27 Uji Validitas Kepemimpinan (X2).....	72
Tabel 4.28 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	73
Tabel 4.29 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	73
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)	74
Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X2)	74
Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)	75
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	75
Tabel 4.34 Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.35 Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.36 Uji simultan (Uji F)	81
Tabel 4.37 Uji Parsial (Uji T)	82
Tabel 4.38 Uji Koefisien Determinan (R^2)	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Logo Instansi	53
Gambar 4.2 Histogram	76
Gambar 4.3 P-Plot	77
Gambar 4.4 ScatterPlot	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2. Petunjuk Pengisian Penelitian.....	92
Lampiran 3. Pernyataan Variabel.....	93
Lampiran 4. Data Tabulasi Karakteristik Responden.....	95
Lampiran 5. Hasil Pengolahan Karakteristik dan Jawaban Responden.....	96
Lampiran 6. Hasil Pengolahan Spss Uji Validitas.....	102
Lampiran 7. Hasil Pengolahan Spss Uji Reabilitas.....	104
Lampiran 8. Hasil Pengolahan Spss.....	105
Lampiran 9. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	106
Lampiran 10. Data Responden Pegawai.....	107
Lampiran 11. Pengajuan Judul.....	111
Lampiran 12. Surat Keterangan Plagiat Cheker.....	112
Lampiran 13. Diagram Plagiat Cheker.....	113

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan, karyawan dan masyarakat.

Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka dari itu pelaku-pelaku bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya. Hal ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai untuk kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dari berkualitas. Karena hal ini sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai sumber daya manusia. Organisasi merupakan kesatuan sosial dari sekelompok yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga pada setiap anggotanya dapat berfungsi dalam tugasnya masing-masing sebagai satu kesatuan yang memiliki

tujuan tertentu dan mempunyai batas yang jelas (Mathis dan Jackson, 2011). Tumbuh dan berkembangnya suatu instansi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia akan terwujud kinerja pegawai yang optimal. Tumbuh dan berkembangnya suatu instansi/perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja pegawai yang optimal. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Maka organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dalam mengelola suatu organisasi atau instansi.

Kantor Kepala Desa Sumber Melati Diski merupakan sebuah instansi pemerintahan yang berfungsi untuk memberikan berbagai layanan untuk menjawab kebutuhan sarana dan prasarana teknologi informasi dalam aktivitas pelayanan untuk masyarakat melakukan pendataan penduduk terutama dalam proses pembuatan kartu (KK), surat kelahiran, surat kematian, surat keterangan pendatang, dan surat keterangan pindah. Untuk dapat meningkatkan pendataan penduduk beserta laporannya kepada instansi yang lebih tinggi yaitu kecamatan, maka diperlukan langkah-langkah pengembangan sistem pendataan. Pengembangan teknologi informasi ini yang akan membantu pendataan penduduk disuatu desa tertentu desa terutama pada proses pendataan penduduk, kartu keluarga (KK), surat kelahiran, surat kematian, surat keterangan pendatang, dan surat keterangan pindah yang memerlukan kecamatan dan ketelitian tinggi, sehingga dalam waktu yang

singkat pembuatan laporan pendataan penduduk tersebut dapat meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi dan dapat memberikan laporan secara cepat dan tepat.

Disiplin kerja perlu di manajemen agar dipatuhi oleh setiap karyawan di perusahaan atau instansi. Akan tetapi dalam kenyataan, sikap disiplin kerja masih belum diberlakukan secara tegas kepada pegawai. Peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan terkadang masih menjadi serangkaian kata yang bisa di langgar. Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabannya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tidak tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan kurang baik, kurangnya mematuhi semua peraturan instansi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil observasi yang dilakukan dan melihat keadaan langsung di Desa Sumber Melati Diski, pada tanggal 02 September 2020 hanya tiga perangkat desa yang hadir tepat waktu. Jam kerja yang seharusnya dimulai jam 08:00 WIB sampai dengan 17:00 WIB, ternyata pada pukul 08:30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru

hadir dan yang seharusnya berakhir pada pukul 17:00 WIB ternyata sebelum pukul 17:00 WIB pegawai sudah meninggalkan kantor. Selain itu, tidak adanya ijin secara tertulis ketika pegawai meninggalkan atau tidak berangkat kerja. Hal tersebut diduga pegawai beranggapan bahwa Kantor Kepala Desa adalah organisasi pemerintah yang paling bawah, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan pada diluar jam kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik. Maka semakin baik pula kinerjanya tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Dari uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban Kantor Desa Sumber Melati Diski untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Kantor Desa Sumber Melati Diski dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku pegawai bagi organisasi, kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui proses pembinaan keluarga, lingkungan dan pendidikan individu. Disiplin akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.

Selain kedisiplinan pihak Kantor Desa Sumber Melati Diski juga harus memperhatikan kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan institusi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam

institusi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk di gerakan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap institusi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Faktor kepemimpinan dalam institusi memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan institusi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap pribadi bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga biasa memberikan pengabdian dan partisipasi kepala institusi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bawahan sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan institusi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Faktor yang lain dapat meningkatkan kinerja pegawai di antara di pengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (veithzal Rivai, 2013). Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta

mengkordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Hasil observasi di lapangan pada bulan September 2020, kepemimpinan kantor desa sudah diterapkan sesuai dengan fungsi kepemimpinan, hanya saja para pimpinan di kantor desa, seolah-olah semua kegiatan yang dilakukan hanya inisiatif dari pimpinan kantor desa, inisiatif dari para pegawai kantor desa jarang terjadi. Kurangnya seorang pimpinan mengetahui apa yang terjadi di masyarakat, kurangnya dalam menyelesaikan masalah, kurangnya pengambilan keputusan yang tepat, pimpinan tidak memberi contoh yang baik. Para pegawai kantor desa hanya melakukan aktifitas sesuai perintah pimpinan, tanpa mempunyai kreatifitas guna meningkatkan pelayanan yang ada di kantor desa.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26) bahwa “Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Sehingga dalam menunjang setiap pekerjaan diperlukan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja di antaranya terdiri dari gedung kantor, tata ruang kerja yang kurang memadai akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dari setiap pegawai. Namun dalam hal ini, pimpinan kurang memperhatikan pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yang tidak di tata dengan tepat dan benar.

Berbicara mengenai lingkungan kerja, Sedarmayanti (2011:2) mengemukakan bahwa: Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil pengamatan pada bulan September 2020, di kantor desa didapatkan bahwa lingkungan kerja di kantor kurang memadai, fasilitas kantor, untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja masih kurang, misalnya ada beberapa ruang kerja pegawai masih terasa panas karena AC atau kipas angin belum ada, sehingga dalam bekerja para pegawai merasa tidak nyaman karena kepanasan dan kegerahan. Masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor, seperti adanya menggunakan mesin tik dan kurangnya ruang kerja bagi pegawai. Selain itu, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja, akan tetapi, para pegawai tetap bekerja sebagaimana mestinya, walaupun lingkungan kerja mereka kurang nyaman.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan pegawai bekerja secara optimal, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan.

Apabila lingkungan kerja kurang menarik dan kurang memuaskan maka kondisi ini dapat menurunkan produktifitas kerja pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja sangat mewujudkan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang

menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya oleh pihak Kantor Desa Sumber Melati Diski.

Maka upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan atau instansi perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Sumber Melati Diski. Meskipun Kantor Desa Sumber Melati Diski telah melakukan banyak perubahan namun kinerja pegawai dan disiplin kerja masih belum optimal. Dilihat dari adanya beberapa oknum pegawai yang datang tidak tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, kurangnya maksimal pelayanan Kantor Desa, kurangnya kondusif tempat kerja pegawai yang dimana adanya beberapa ruang kerja yang sempit sehingga tugas yang diberikan dikerjakan di luar ruangan sehingga mengakibatkan hasil kerja dan lingkungan kinerja kurang baik.

Tabel 1.1
Pra survey Kantor Desa Sumber Melati Diski

No	Pernyataan	Pilihan Berganda	
		Ya	Tidak
Disiplin Kerja			
1.	Adanya pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu.	28	8
2.	Beberapa pegawai pulang sebelum jam 17:00 sore.	30	6
3.	Pegawai melakukan pekerjaan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya.	27	9
Kepemimpinan			
1.	Kepala desa kurang mengetahui yang terjadi di masyarakat.	25	11
2.	Kurangnya seorang kepala desa mengambil keputusan yang kurang tepat.	29	7
3.	Kepala desa kurang inisiatif dalam suatu pekerjaan.	24	12
Lingkungan kerja			
1.	Lingkungan kerja yang kurang memadai seperti gedung kantor, fasilitas kantor.	31	5

2.	Kurangnya maksimal dalam suatu pekerjaan yang kurang nyaman.	28	8
3.	Beberapa ruang kantor yang masih kurang untuk bekerja.	26	10
Kinerja pegawai			
1.	Pegawai kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.	20	16
2.	Kurang maksimal dalam pelayanan.	25	11
3.	Pegawai belum mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerja.	29	7

Sumber : Kantor Desa Sumber Melati Diski, 2021

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Desa Sumber Melati Diski. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah ini adalah:

1. Adanya penurunan disiplin di instansi dimana tindakan disiplin semakin meningkat.
2. Kurangnya seorang pimpinan mengetahui apa yang terjadi di masyarakat, yang menyebabkan rendahnya kemampuan seorang pemimpin.
3. Adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan dari observasi yang ditemukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan agar penelitian ini sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang ada, penelitian ini sebatas permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sumber Melati Diski.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski?
4. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sumber Melati Diski?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.

2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
3. Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian oleh Nur Hamidah 2010 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski”. Perbedaan penelitian terletak pada variabel penelitian, variabel terdahulu menggunakan dua variabel

bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

1. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2010 dan sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan pada tahun 2021.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu pada Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. Penelitian sekarang dilaksanakan pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan data primer dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Metode analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif regresi linier berganda.

4. Jumlah Sampel

Penelitian terdahulu jumlah sampel pada penelitian terdiri dari 40 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 36 Aparat Desa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pada umumnya, setiap instansi atau perusahaan menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu di jaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik (Patiran, 2010). Disiplin yang baik yaitu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan instansi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Menurut Darmawan (2013:41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif, Darsono dan Siswandoko (2011:129). Disiplin yang baik dapat mencerminkan akan adanya rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja, semangat kerja agar terwujudnya tujuan dalam perusahaan/instansi. Karena itu, pihak pimpinan harus memastikan karyawannya bekerja dengan disiplin. Darsono dan Siswandoko (2011:129) menyatakan tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapainya

tujuan organisasi. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Indah Puji Hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi serta semua norma sosial yang berlaku.

b. Fungsi Disiplin kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

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

2. Membangun kepribadian

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

3. Melatih kepribadian

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

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan

dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

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

c. Jenis-jenis Disiplin kerja

Menurut Puji Hartatik (2014:190) jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin diri ini dapat dikembangkan dan dikontrol oleh terhadap dirinya sendiri. Karena hal ini merupakan suatu tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui kedisiplinan diri ini, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, 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.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikutin berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

d. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan penutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di beri contoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilannya yang diajarin

dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisciplin, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan peran yang paling penting di dalam organisasi maupun instansi atau perusahaan karena hal itu mempengaruhi keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian kelompok organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya untuk melakukan sesuatu untuk tujuan instansi atau perusahaan hal ini bagaimana seorang pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan instansi atau perusahaan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2016:218), “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Menurut Fahmi (2016:122), menyatakan kepemimpinan ialah merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang

bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut Hasibuan (2010:170).’ Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun kepemimpinan pancasila adalah ialah kepemimpinan yang memiliki jiwa pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, Berikut pendapat tentang kepemimpinan dari beberapa ahli dapat digunakan untuk memahami dan meneliti kepemimpinan dapat dikemukakan bahwa pada dasar kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya mau bekerja sama guna mencapai tujuan (*Ordway Tead*).
- b. Kemampuan untuk mengajak atau mengarahkan orang-orang tanpa memakai kekuasaan yang bersifat formal/jabatan yang dimiliki.
- c. Usaha mengarahkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (*Franklin S.Haiman*).
- d. Seni membujuk bawahan guna menyelesaikan pekerjaan dengan keyakinan bahwa apa yang dilakukan akan bermanfaat bagi organisasi maupun bagi diri sendiri (*Harold Koontz & C O'Donell*).
- e. Individu yang “*make thing happen*” ia adalah” yang membuat sesuatu menjadi itu sendiri” (*Drukcer*).

Sedangkan menurut (Effendi 2014:183)” kepemimpinan adalah suatu aktivitas mempengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tipe Tipe Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014:35) ada macam-macam tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Pemimpin Otokratis

Dimana gaya kepemimpinan ini menganggap perusahaan milik sendiri dengan itu kepemimpinan melakukan tindakan dalam pergerakannya bersifat unsur pemaksaan seperti menganggap bawahan seperti alat, dan tidak mau menerima kritik atau saran.

2. Tipe Pemimpin Militeristis

Kepemimpinan militeristis adalah gaya kepemimpinannya seperti sering mempergunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat, menuntut disiplin, sukar menerima kritik atau saran, menggemari upacara-upacara untuk berbagai acara dan keadaan.

3. Tipe Pemimpin Paternalistis

Kepemimpinan ini menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa dan dia bersikap terlalu melindungi, jarang memberi

kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, dan sering bersikap tidak peduli.

4. Tipe Pemimpin Kharismatik

Dalam gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin memiliki daya tarik sendiri dalam memimpin orang-orang banyak. Kepemimpinan kharismatik ini biasanya bawaan dari lahir.

5. Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan ini biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

6. Tipe Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dalam menggerakkan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari dirinya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan, dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

c. Peranan Kepemimpinan

Peranan di dalam perusahaan sangat dominan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di perusahaan. Peranan tersebut meliputi Rufino (2012:12).

1. Interpersonal

Peranan yang bersifat interpersonal dimana adanya hubungan kerja sama kepada bawahannya dalam rangka saling tukar informasi ataupun menjadi mediator bagi karyawan yang berkepentingan di perusahaan.

2. Infomasional

Peranan infomasional adalah seorang pemimpin yang menyebarkan informasi kepada bawahannya yang berkaitan mengenai satuan kerja menjadi juru bicara di perusahaan.

3. Pengambilan Keputusan

Seorang *entrepreneur* selalu berusaha memperbaiki dan mengembangkan perusahaan yang dipimpinnya seperti menciptakan ide dan gagasan baru (inovasi). *Disturbances* seorang pemimpin mampu mengatasi segala macam kesulitan dan berani megambil atau menghadapi resiko.

d. Indikator kepemimpinan

Pemimpin yang efektif digerakkan oleh tujuan-tujuan jangka panjang dan ia memiliki cita-cita yang tinggi jika dibandingkan dengan orang-orang disekitarnya. Kepemimpinan banyak berpengaruh perilaku pengikut-pengikutnya (karyawan). Begitu juga dengan kepemimpinan saat ini di perusahaan akan sangat berperan penting baik terhadap lingkungan maupun kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana pegawai bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai atau bahkan menurunkan. Ketika pegawai bekerja dengan baik, maka ide, produktivitasnya, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia dapat atau yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Jenis lingkungan kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan dimana semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya *temperature*, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

c. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:52) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan Fisik

faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: rencana ruang kerja, rancangan pekerjaa, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan

yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam instansi atau perusahaan. Disiplin kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai nyaman atau tidak nyamannya pada lingkungan kerja instansi atau perusahaan dimana dia bekerja.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk

menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kinerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan, yang dicapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi.

Variabel individu meliputi:

1. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
2. Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
3. Demografi menyangkut umur, asal, dan jenis kelamin

Variabel psikologis meliputi:

1. Persepsi
2. Sikap
3. Kepribadian
4. Belajar
5. Motivasi

Variabel organisasi meliputi:

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Imbalan

4. Struktur
5. Desain pekerjaan

c. Penilaian Kinerja

Menurut Amstrong dalam Priansa (2014:272) menyatakan bahwa, “Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.”

Tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Peningkatan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Prosedur perekrutan
7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakurutan informasi
8. Kesempatan yang sama
9. Tantangan eksternal
10. Umpan balik.

d. Indikator kinerja

Indikator kerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggunakan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145). Sementara itu menurut lohman dalam Abdullah

(2014:145). Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi .dalam pandangan lain, Moehariono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memperkuat teori utama yang digunakan pada penelitian ini yang juga memperkuat hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Dwi Agung Nugroho, (2017)	Jurnal penelitian pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pengajar universitas islam nahdatul ulama Jepara	Dependen disiplin (X1) Lingkungan kerja (X2) Independen kinerja pengajar (Y).	Hasil ini mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap tenaga pengajar.	Dalam penelitian saya tentang pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerjsa terhadap kinerja pegawai, saya menggunakan regresi linier berganda.

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
2.	Handayani, (2013)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Tenaga kerja provinsi Lampung	Dependen Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung.	Terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Tenaga kerja provinsi Lampung.	Hal ini berarti menunjukkan jika naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan serta motivasi kerja pegawai.
3.	Harlie, (2012)	Pengaruh Disiplin kerja, dan pengembangan karir pada kinerja pegawai negeri sipil.	Dependen Disiplin kerja(X1) dan pengembangan karir(X2) pada kinerja pegawai negeri sipil(Y).	Berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial pada kinerja pegawai sipil.	Artinya naik turunnya pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir.
4..	Patiran, (2010)	Pengaruh Disiplin kerja, pendidikan pegawai dan motivasi kerja pada kinerja pegawai negeri sipil	Disiplin kerja (X1) pendidikan pegawai (X2) dan motivasi kerja (X3) pada kinerja pegawai negeri sipil (Y)	Memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai negeri sipil baik secara simultan maupun parsial.	Dari ketiga variabel independen, dua variabel yaitu pendidikan dan motivasi memiliki nilai signifikansi negatif, sedangkan variabel disiplin berpengaruh positif signifikan, hal ini menunjukkan yang menjadi faktor untuk diperhatikan dan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di

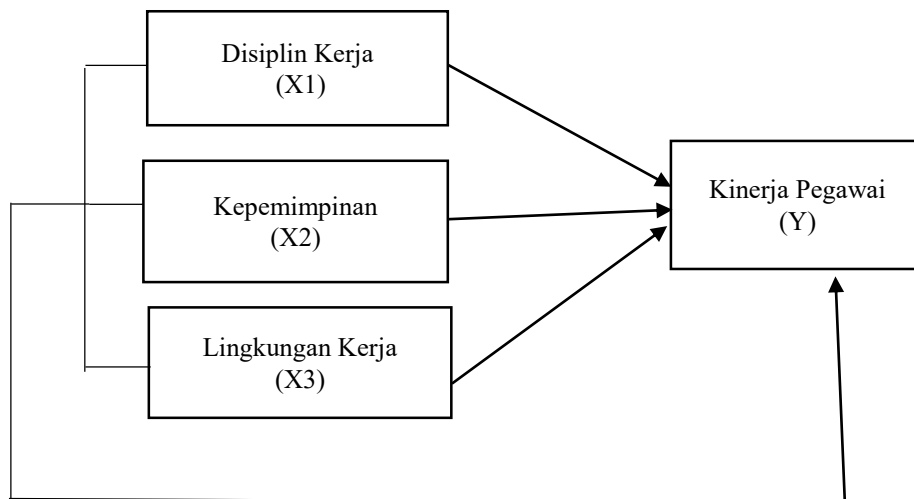
No	Nama/Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
					masa yang akan datang adalah faktor disiplin pegawai. Sedangkan faktor pendidikan dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai pendukung.
5.	Mulyono, (2012)	Pengaruh kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai	kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.	Dalam penelitian ini saya tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai menggunakan regresi berganda.
6.	Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo, (2012)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai	Disiplin kerja (X1), kerja budaya (X2), Kinerja pegawai (Y)	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada minyak kayu putih (PMKP) di krai Porwodadi menunjukkan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.	Dalam penelitian ini tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai menggunakan regresi linier berganda.
7.	Lukmanul Hakim, (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), (Motivasi X2, dan kinerja Y	gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan kinerja (Y)	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja.	Dalam penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja menggunakan regresi linier berganda.
8.	Ms. Surbhisofat, (2012)	Pengaruh motivasi,	motivasi (X1), kinerja	Hasil yang dicapai dalam penelitian	Dalam penelitian ini

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		kinerja karyawan, pada produktivitas organisasi	karyawan (X2), dan produktivitas (Y)	ini adalah motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi.	pengaruh motivasi, kinerja karyawan, dan produktivitas organisasi dengan menggunakan regresi linier berganda.
9.	Agus Marimin, (2011)	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan budaya organisasi (X3) Kinerja pegawai (Y)	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan regresi linier berganda.
10.	Binawan Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih, (2010)	Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y)	Motivasi kerja dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Dalam penelitian ini pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan regresi linier berganda.

Sumber : Diolah penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sumber Melati Diski. Adapun dari beberapa variabel terdapat indikator-indikator atau komponennya. Disiplin kerja (X1) dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin yang baik yaitu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan instansi atau perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kepemimpinan (X2) juga dapat mempengaruhi peran yang paling penting di dalam organisasi maupun instansi atau perusahaan karena hal itu mempengaruhi keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X3) berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana pegawai bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang

bisa meningkatkan kinerja pegawai atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja dengan baik, maka ide produktivitasnya, dan kinerjanya bisa meningkat. Ketika pegawai bekerja dengan baik, maka ide, produktivitasnya, dan kinerjanya bisa meningkat.

D. Hipotesis

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.
2. Kepemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.
4. Disiplin kerja, kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan intepetasi terhadap data yang ditemukan dilapangan. Tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. “penelitian ini meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan dirancang dan dilaksanakan oleh peneliti” (Sugiyono, 2018:8).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada instansi Kantor Desa Sumber Melati Diski di Jl. Binjai Km 15,2/ Jl. Pendidikan Desa Sumber Melati Diski Kecamatan. Sunggal.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada february sampai dengan juni 2021, dengan waktu penelitian sebelumnya.

Tabel 3.1 Skala proses Penelitian

No	Kegiatan	2021														
		Feb			Mei			Apr			Mei			Juni		
1	Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal		■													
3	Perbaikan Proposal				■											
4	Seminar Proposal							■								
5	Penelitian Data								■							
6	Pengolahan Data										■					
7	Penyusunan Skripsi											■				

No	Kegiatan	2021														
		Feb			Mei			Apr			Mei			Juni		
8	Bimbingan Skripsi															
9	Sidang Meja Hijau															

Sumber: Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. populasi

Populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2011:80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Aparat Desa pada Kantor Desa Sumber Melati Diski sebanyak 36 Aparat Desa.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2015-81) sampel merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 36 Aparat Desa pada kantor Desa Sumber melati disk.

Tabel 3.2 populasi dan sampel

No.	Aparat Desa	Jumlah
1.	Sekretaris	1
2.	Staff Kantor Desa	7
3.	Anggota BPD (Badan permusyawaratan Desa)	9
4.	Anggota LPM/LKMD Desa	12
5.	Kepala Dusun	7
Jumlah		36

Sumber : Penelitian Kantor Desa Sumber Melati Diski, 2021

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari instansi baik dengan cara observasi maupun dengan cara wawancara dan hasil kuesioner yang dilakukan diisi oleh responden.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai/responden Kantor Desa Sumber Melati Diski.

E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah menurut Kerlinger (Sugiyono, 2011:38), dapat didefinisikan bahwa, “sebagai suatu sifat yang di ambil dari suatu nilai yang berbeda”. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2011:38). Variabel penelitian ini terbagi menjadi empat variabel, yaitu variabel disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai .Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu: variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat” (Sugiyono, 2010:61)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), Lingkungan kerja (X3).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang kurang baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. tidak tepat waktu pada masuk jam kerja yang sudah ditentukan. 2. pulang kantor tidak sesuai jam yang ditentukan. 3. Mengerjakan tugas yang kurang baik. 5. kurangnya mematuhi semua peraturan instansi. 	<i>Likert</i>
Kepemimpinan (X2)	Sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kurangnya seorang pimpinan kepada masyarakat. 2. kurangnya pengambilan keputusan yang tepat. 3. pimpinan kurang mencontoh yang baik. 4. bersikap menghargai. 	<i>Likert</i>
Lingkungan (X3)	Kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja suatu instansi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja kurang memadai. 2. kurangnya fasilitas kantor. 3. kurang nyaman dalam bekerja. 	<i>Likert</i>

Kinerja pegawai (Y)	Kurangnya melaksanakan tugasnya Hasil kerja yang kurang baik seorang pegawai tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. kurang tanggung jawab dalam tugas. 2. kurangnya maksimal dalm pelayanan. 3. komitmen kerja.	<i>Likert</i>
---------------------	---	--	---------------

Sumber : Diolah Penulis, 2021

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Skala pengukuran *Likert*

No	Item instrumen	Bobot
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Diolah Penulis, 2021

G. Teknik Analisis Data

Data yang diambil berupa data kuantitatif. Sebelum diolah data dianalisa terlebih dahulu dan dikelompokkan berdasarkan analisa yang mempengaruhi kinerja pegawai. Setelah diolah dan dianalisa, data terlebih dahulu di kelompokkan berdasarkan analisa yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Analisis dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi merupakan salah satu metode analisis dengan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran sebuah instansi yang diteliti.

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa dilakukan penilaian langsung dengan metode korelasi person. Uji validitas, digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan

dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reabilitas yang sering digunakan *Cronbach's Alpha*. Uji reabilitas merupakan instrumen yang *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reabilitas adalah uji untuk menghasilkan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian *reliable* atau tidak. Kuesioner dikatakan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji *statistic cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$.

Jika suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* bila koefisien reabilitas lebih dari 0,6 dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. *Reliable* maksudnya suatu instrumen dalam hal ini adalah angket memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena dijawab oleh responden. Reliabilitas menunjukkan konsistensian stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas kerana yang pertama memusatkan perhatian pada masalah ketepatan. Dengan ini, reliabilitas mencakup dua hal utama, yaitu ukuran dan konsistensi internal ukuran.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengelola data dari hasil penelitian menggunakan analisis inferensial (kuantitatif). Dimana dalam analisa tersebut menggunakan program SPSS Versi 16.0. Analisa data dilakukan dengan metode regresi linier berganda, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, *variance* indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastiditas.

a. Uji Normalitas

Normalitas data menjadi persyaratan dalam analisis parametrik seperti korelasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data normal atau tidak, dan berdampak pada uji-t data dinyatakan normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan indeviden variabel keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P.P plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

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

Pengujian terdistribusi normal apabila nilai probabilitas (*P Value*) dan komolgorov-smirvov lebih dari 0,05. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian data ini, penulis menggunakan aplikasi SPSS (*statistical package for sosial scines*). Dan untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis melihat dari komolgorov-sminov. Apakah titik p-plot menyebar disekitar garis normal maka data telah terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi di anantara variabel independen. Nilai *tolerence* yang rendah sama dengan *nilai variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai

untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF >10 (Ghozali, 2016:105).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dan menggunakan Uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser. (Ghozali, 2016:139).

Untuk mengetahui bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2016:143).

H. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (kedisiplinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

- 1) Nilai t -hitung $>$ t -tabel

T hitung dapat diperoleh hasil perolehan data seperti SPSS Versi 16.0 (pada *table coefficient* dengan nama t). Sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai table t .

- 2.) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengelolaan SPSS (pada *table coefficient* dengan *sign*).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara serentak atau bersama-sama.

- 1) Nilai F hitung $>$ F table

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS Versi 16.0 (pada tabel ANOVA dengan nama F)

- 2) Signifikan F hitung $<$ derajat kepercayaan penelitian (0,05) pada umumnya). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS Versi 16.0 (pada tabel ANOVA dengan nama *sign*).

c. Uji Determinan (R^2)

Koefisien Determinan pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variansi dari variabel terikat. Secara koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Penggunaan *R square* (R kuadrat) sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam suatu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena jika ingin memperoleh model dengan R tinggi, seorang penelitian dapat dengan sembarangan menambahkan variabel bebas dan nilai R akan meningkat, tidak tergantung apakah variabel bebas tambahan itu berhubungan dengan variabel terikat atau tidak.

Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R square* berkisaran antara 0 sampai 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki *R square* maupun *Adjusted R square* cukup tinggi (di atas 0,5), sedangkan sampel dengan satu item tertentu yang disebut data silang (*crosssection*) pada umumnya memiliki *R square* maupun *Adjusted R square* agak rendah (dibawah 0,5) maupun tidak menutup kemungkinan data jenis *crosssection* memiliki nilai *R square* maupun *Adjusted* cukup tinggi.

I. Uji regresi Linear Berganda

Uji regresi linear Berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel

yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen.

Regresi linear hanya dapat digunakan pada skala interval dan rasio.

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai (Dependen Variabel)

α = Konstanta

B = Koefisien Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independen Variabel*)

X_2 = kepemimpinan (*Independen Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*Independen Variabel*)

ϵ = *Error term*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

Desa adalah merupakan suatu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul, adat istiadat yang diakui dalam sistem Pemerintahan Nasional dan berada di daerah kabupaten.

Pemerintahan desa terbentuk/berdiri yang mempunyai perangkat organisasi pemerintahan yang terindah yang dikepalai oleh kepala desa dan mempunyai perangkat antara lain sekretaris desa, kepala dusun, lembaga LKMD, serta badan permusyawaratan desa (BPD) pemerintahan desa yakni pada Tahun 1945 yang pada saat itu dipimpin oleh Bapak H.M.Thair sebagai ketua perladangan di Kampung Sumber Melati Diski. Maka dengan itu nama dari H.M.Thahir sebagai nama Jalan Dusun- I Desa Sumber Melati Diski yakni Jalan H.M. Thahir.

Secara harpiah penyebutan Sumber Melati Diski disatukan sebagai mana desa yang saat ini sedang kita *expose* dan tidak lahir begitu saja tetapi berdasarkan keadaan alam pada waktu itu, keadaan alam yang tampak saat itu dikawasan ini bentuk pada taman bunga melati, sehingga memberikan ciri tersendiri dan hal itu mengilhami lahirnya perkataan SUMBER MELATI, sedang perkataan diskie berada dari kata (Dinese Saiki) yang

mengandung arti jamannya sekarang, penyebutan dineise saiki yang dilupakan tidak hanya orang Jawa saja sewaktu itu membuat pelapalnya berubah menjadi disk. Setelah diperoleh dua unsur perkataan tersebut maka kawasan ini resmi dinamakan Kampung Melati Disk dan seiring dengan perjalanan waktu penyebutan kampong berubah menjadi desa, maka disebutlah Desa Sumber Melati Disk sebagai salah satu bagian dari 17 desa yang ada di Kecamatan Sunggal. Letak geografis Desa Sumber Melati Disk yang boleh dikatakan strategis ini memberi keuntungan tersendiri bagi masyarakat desa, karenanya dikawasan desa yang luas + 272,80 Ha ini telah banyak dibangun perusahaan perusahaan yang bersekala besar, yang secara ekonomis dapat membantu masyarakat desa. Selain dari berdirinya perusahaan, kawasan ini juga dilirik oleh para pengembang perumahan ditandai dengan mulainya Bank Sejahtera Umum membeli lahan kosong milik Aceh Konsi seluas lebih kurang 30 Ha yang direncanakan menjadi Perumahan Padang Hijau sebanyak 660 Unit yang peletakan batu utamanya dilakukan pada Tahun 1955, setelah itu dibangun kawasan perumahan Bukit Mas yang masih saat ini telah siap sebanyak 90 Unit. Di Desa ini juga dibangun perumahan Kodam I Bukit Barisan sebanyak 60 Unit yang diperuntukan buat perumahan prajurit. Keadaan ini menunjukkan bahwa Desa Sumber Melati Disk ini memang benar-benar menuju kepada kawasan pembangunan berskala besar. Namun yang sangat disayangkan infrastruktur yang ada di desa belum mendukung hal ini ditandai dengan masih adanya badan jalan di desa yang belum pernah diaspal dan masih banyak saluran parit yang tidak layak jika ditinjau dari segi keindahan dan kesehatan. Desa

Sumber Melati Diski yang terdiri sebanyak 7 dusun yang dibagi menjadi 44 RT 18 RW dengan jumlah Penduduk Sebanyak 13.699 Jiwa dengan jumlah kepala keluarga sebanyak 3.340. Bila dikaitkan dengan luas wilayah desa seluas + 272,20 Ha maka kepadatan penduduk desa perkilometranya yakni 50 jiwa perkilometer (data monografi terlampir).

Untuk membantu tugas pelayanan pemerintahan desa kepada masyarakat Desa Sumber Melati Diski, maka perangkat desa yang bertugas membantu urusan masyarakat sebanyak 6 orang yang dibantu oleh 7 orang Kepala Dusun yang merupakan perpanjangan tangan pemerintahan desa. Selain dari perangkat desa mulai Tahun 2002 ini Desa Sumber Melati Diski telah dibentuk badan partai politik, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh adat dan kalangan profesi, tugas dan fungsi dari BPD tersebut adalah sebagai penyusun program pembangunan juga sebagai fungsi kontrol terhadap kinerja dari pemerintahan desa. Desa Sumber Melati Diski Kecamatan Sunggal yang mulai dari perkampungan sejak tahun 1945 S/D saat ini telah dipimpin oleh sebanyak 12 (dua belas) orang kepala desa yang bertugas sebagai pejabat depenitif dan pelaksanaan.

b. Lokasi Perusahaan

Lokasi penelitian berada di Jl. Binjai Km 15,2/Jl. Pendidikan Desa Sumber Melati Diski Kecamatan Sunggal.

c. Visi Misi kantor Desa Sumber Melati Diski

1. Visi Kantor Desa Sumber Melati Diski

Visi Kantor Desa Sumber Melati Diski untuk memberikan arah dan cita-cita kedepan yang akan dicapai dalam pelaksanaan pembangunan

diperlukan visi yang jelas dan terukur sehingga cita-cita dan harapan yang diinginkan dapat tercapai. Adapun visi Desa Sumber Melati Diski bercahaya yaitu bersih, cerdas, aman, sehat sejahtera dan berbudaya.

2. Misi Kantor Desa Sumber Melati Diski

1. Meningkatkan kebersihan lingkungan
2. Meningkatkan produktivitas sumber daya manusia
3. Meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat
4. Meningkatkan keamanan, ketertiban dan perlindungan masyarakat, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait.

2. logo Instansi Dan Pembagian Tugas



Gambar 4.1 Logo Instansi

Sumber : Data dari Kantor Desa Sumber Melati Diski

- a. Bintang bersudut lima melambangkan ketuhanan Yang Maha Esa dan berfalsafat Pancasila.
- b. 17 kuntum bunga kapas, 5(lima) daun sirih, 3 (tiga) buah pinang, empat puluh lima butir padi melambangkan catatan sejarah, tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan RI, dimana rakyat Deli Serdang turut memberi dharma bhaktinya dalam kemerdekaan Republik Indonesia.

- c. Sedangkan padi berbuah 11 (sebelas), seekor ikan melambangkan penduduk Kabupaten Deli serdang sebagian besar terdiri dari petani dan nelayan.
- d. Gunung dan lima gelombang ombak serta matahari pagi yang sedang naik melambangkan:
- e. Lima gelombang ombak melambangkan bahwa Deli Derdang dialiri oleh sungai besar kecil yang membawa kemakmuran rakyat.
- f. Matahari terbit yang sedang naik melambangkan masa depan yang gemilang cita-cita yang tinggi serta kegairahan bekerja yang penuh semangat dan keyakinan.
- g. Pohon sawit, karet, tembakau melambangkan daerah Deli Serdang adalah daerah perkebunan yang menghasilkan devisa.
- h. Roda mesin bergigi melambangkan cita-cita modernisasi dari mekanisme kehidupan rakyat serta lambang kerajinan tangan.
- i. Sirih, pinang dan puan melambangkan kebudayaan asli, dimana sirih dan pinang merupakan alat pembuka kata dalam segala upacara serta lambang persaudaraan dan toleransi.
- j. Lima helai daun sirih melambangkan tiga hukum yang dijunjung tinggi, yaitu hukum politik, hukum adat dan hukum negara.

Arti Motto Kabupaten Deli Serdang

Motto Kabupaten Deli Serdang adalah “BHINEKA PERKASA JAYA” yang artinya sebagai berikut:

- a. BHINEKA : Melukiskan penduduk Deli Serdang yang penduduknya beraneka ragam suku, agama, ras, dan golongan yang bersatu secara

kekeluargaan dan gotong royong yang dilandasi oleh jiwa dan semangat falsafah negara Pancasila.

- b. PERKASA : Menggambarkan atau mengartikan bahwa Kabupaten Deli Serdang masyarakatnya yang beraneka ragam tapi mempunyai semangat perjuangan dan kesatuan telah menjadi daerah kuat dan kokoh baik dimasa perjuangan kemerdekaan maupun dalam mengisi kemerdekaan dengan pembangunan.
- c. JAYA : Menggambarkan atau mengartikan bahwa daerah Deli Serdang merupakan daerah mempunyai potensi alam yang subur dan makmur yang akan mampu mengantarkan masyarakat pada kesejahteraan dan kejayaan sepanjang masa.

b. Pembagian Tugas

1. Tugas Sekretaris Desa

- a. Mengkoordinasikan tugas dan fungsi kepala urusan.
- b. Melaksanakan urusan ketatausahaan, seperti tata naskah. Administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi.
- c. Melaksanakan urusan umum, seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas dan pelayanan umum.
- d. Melaksanakan urusan keuangan, seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi.

- e. Sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
 - f. Melaksanakan urusan perencanaan, seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.
2. Kepala Urusan Tata Usaha Dan Umum
- Membantu sekretaris desa dalam urusan ketatausahaan, umum dan tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Kepala Urusan Keuangan
- Membantu sekretaris desa dalam urusan keuangan dan tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Tugas kepala Urusan Perencanaan
- Membantu sekretaris desa dalam urusan perencanaan program kegiatan desa dan tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Tugas Kepala Dusun
- Membantu kepala desa dalam pelaksanaan tugasnya di wilayah dusun yang bersangkutan dan tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
6. Kepala Seksi Pelayanan
- Membantu kepala desa sebagai pelaksana teknis, pelaksana tugas operasional dan tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang di ambil sebagai sampel adalah pegawai Kantor Desa Sumber Melati Diski. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 36 pegawai. Berdasarkan data dari 36 responden yang menjadi pegawai Kantor Desa Sumber Melati Diski, melalui pernyataan di dapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Hal yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuisioner.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	28	77,77
2.	Perempuan	8	22,22
Total		36	100%

Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 28 orang dengan presentase 77,77% sedangkan perempuan 8 orang dengan presentase 22,22%. Maka dapat diartikan bahwa pegawai Kantor Desa Sumber Melati Diski lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1.	21-30	7 Orang	19,44%
2.	31-40	7 Orang	19,44%

No	Umur	Jumlah	Presentase
3.	41-50	9 Orang	25,0%
4.	51-60	11 orang	30,55%
5.	61-70	2 Orang	5,55%
Total		36 Orang	100%

Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berumur 51-60 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 30,55%, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 25,0%, diikuti dengan usia responden berumur 21-30 tahun sebanyak 7 orang presentase 19,44 sedangkan usia 31-40 sebanyak 7 orang dengan presentase 19,44%, dan yang berumur 61-70 tahun sebanyak 2 orang presentase 5,55%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	25 Orang	69,44%
2.	S1	8 Orang	22,22%
3.	S2	3 Orang	8,33%
Total		36 Orang	100%

Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA/SMK terdapat 25 orang dengan presentase 69,44%, kemudian pada jenjang S1 terdapat 8 orang presentase 22,22%, sedangkan pada jenjang S2 terdapat 3 orang dengan presentase 8,33%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan satu variabel terikat kinerja

pegawai (Y). Terdapat mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

a. Variabel Disiplin kerja (X1)

Tabel 4.4
Kehadiran pegawai merupakan hal yang selalu prioritaskan (X.1)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	11	30,55
Setuju	10	27,77
Ragu-ragu	7	19,44
Tidak setuju	6	16,66
Sangat tidak setuju	2	5,55
Total	36	100%

Sumber : Diolah Pemulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 30,55%, setuju sebanyak 10 orang presentase 27,77%, ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 19,44%, tidak setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 16,66%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dalam kehadiran pegawai merupakan hal yang selalu prioritaskan.

Tabel 4.5
Pegawai hadir tepat waktu di kantor (X.2)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	12	33,33
Setuju	11	30,55
Ragu-ragu	8	22,22
Tidak setuju	3	8,33
Sangat tidak setuju	2	5,55
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 33,33%, setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 30,55%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 22,22%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 8,33%, sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pegawai hadir tepat waktu di kantor.

Tabel 4.6
Pegawai pulang kantor sesuai dengan jam kerja (X.3)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	13	36,11
Setuju	10	27,77
Ragu-ragu	9	25,0
Tidak setuju	3	8,33
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 36,11%, setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 27,77%, ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan presentase 25,0%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 8,33%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan pegawai pulang kantor dengan jam kerja.

Tabel 4.7
Pegawai yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya (X.4)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	15	41,66
Setuju	12	33,33
Ragu-ragu	6	16,66
Tidak setuju	2	5,55

	Skor	Jumlah
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 41,66%, setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 33,33%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 16,66%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pegawai yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.8
Pegawai memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku (X.5)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	10	27,77
Setuju	13	36,11
Ragu-ragu	8	22,22
Tidak setuju	4	11,11
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 27,77%, setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 36,11%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 22,22%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 11,11%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pegawai memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.

Tabel 4.9
Pegawai memiliki kesediaan sikap untuk taat akan peraturan (X.6)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	11	30,55
Setuju	14	38,88
Ragu-ragu	6	16,66
Tidak setuju	4	11,11
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 38,88%, sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 30,55%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 16,66%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 11,11%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pegawai memiliki kesediaan sikap untuk taat akan peraturan

Tabel 4.10
Pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (X.7)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	16	44,44
Setuju	14	38,88
Ragu-ragu	3	8,33
Tidak setuju	2	5,44
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sanagat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 44,44%, setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 38,88%, ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 8,33%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,44%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa sangat setuju pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

b. Variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.11
Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan (X.1)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	12	33,33
Setuju	14	38,88
Ragu-ragu	5	13,88
Tidak setuju	3	8,33
Sangat tidak setuju	2	5,55
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 38,88%, sangat tidak setuju 12 orang dengan presentase 33,33, ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan presentase 13,88%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 8,33%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%. Sehingga dapat disimpulkan pimpinan setuju memiliki hubungan baik dengan karyawan.

Tabel 4.12
Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat (X.2)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	16	44,44
Setuju	15	41,66
Ragu-ragu	2	5,55
Tidak setuju	2	5,55
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 44,44%, setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 41,66%, ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan

presentase 5,55%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan sangat setuju memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.

Tabel 4.13
Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik (X.3)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	10	27,77
Setuju	12	33,33
Ragu-ragu	8	22,22
Tidak setuju	4	11,11
Sangat tidak setuju	2	5,55
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 33,33%, sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 27,77%, ragu-ragu sebanyak 8 orang 22,22%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 11,11% dan sangat tidak setuju 2 orang dengan presentase 5,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan setuju dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.

Tabel 4.14
Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan (X.4)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	15	41,66
Setuju	13	36,11
Ragu-ragu	6	16,66
Tidak setuju	1	2,77
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju 15 orang dengan presentase 41,66%, setuju sebanyak 13 orang

dengan 36,11%, ragu-ragu sebanyak 6 dengan presentase 16,66%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat setuju pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.

Tabel 4.15
Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif (X.5)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	14	38,88
Setuju	14	38,88
Ragu-ragu	4	11,11
Tidak setuju	2	5,55
Sangat tidak setuju	2	5,55
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 38,88%, sangat setuju 14 orang dengan presentase 38,88%, ragu-ragu 4 orang dengan presentase 11,11%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat setuju dan setuju sama-sama pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

c. Variabel Lingkungan kerja (X3)

Tabel 4.16
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman (X.1)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	16	44,44
Setuju	13	36,11
Ragu-ragu	5	13,88
Tidak setuju	1	2,77
Sangat tidak setuju	1	2,77

	Skor	Jumlah
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 44,44%, setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 36,11%, ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan presentase 13,88%, tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan sangat setuju keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

Tabel 4.17
Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain (X.2)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	15	41,66
Setuju	17	47,22
Ragu-ragu	2	5,55
Tidak setuju	1	2,77
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 47,22%, sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 41,66%, ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan setuju saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain.

Tabel 4.18
Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin
(X.3)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	14	38,88
Setuju	13	36,11
Ragu-ragu	6	16,66
Tidak setuju	2	5,55
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju 14 orang dengan presentase 38,88%, setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 36,11%, ragu-ragu 6 orang dengan presentase 16,66%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat setuju lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin.

Tabel 4.19
saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja (X.4)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	15	41,66
Setuju	13	36,11
Ragu-ragu	6	16,66
Tidak setuju	2	5,55
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan sangat setuju 15 orang dengan presentase 41,66%, setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 36,11%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 16,66%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, dan sangat

tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan sangat setuju ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja.

Tabel 4.20
Hubungan antar sesama pegawai membantu dalam bekerja (X.5)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	10	27,77
Setuju	11	30,55
Ragu-ragu	9	25,0
Tidak setuju	4	11,11
Sangat tidak setuju	2	5,55
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan setuju sebanyak 11 orang dengan presentase 30,55%, sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase 27,77%, ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan presentase 25,0% , tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 11,11%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%. Sehingga dapat disimpulkan setuju hubungan antar sesama pegawai membantu dalam bekerja.

d. Variabel kinerja (Y)

Tabel 4.21
Saya mampu bekerja menyelesaikan setiap pekerjaan (X.1)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	15	41,66
Setuju	15	41,66
Ragu-ragu	3	8,33
Tidak setuju	2	5,55
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa data dapat dinyatakan setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 41,66%, sangat setuju 15 orang

dengan presentase 41,66%, ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 8,33%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan setuju dan sangat setuju mampu bekerja menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tabel 4.22
Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal (X.2)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	14	38,88
Setuju	13	36,11
Ragu-ragu	4	11,11
Tidak setuju	3	8,33
Sangat tidak setuju	2	5,55
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa data dinyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 38,88%, setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 36,33%, ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 11,11%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 8,33%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan presentase 5,55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat setuju bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.

Tabel 4.23
Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja (X.3)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	12	33,33
Setuju	10	27,77
Ragu-ragu	6	16,66
Tidak setuju	5	13,88
Sangat tidak setuju	3	8,33
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa data dinyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 33,33%, setuju sebanyak 10 orang

dengan presentase 27,77%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 16,66%, tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 13,88%, dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 8,33%. Sehingga dapat disimpulkan sangat setuju mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.

Tabel 4.24
Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama (X.4)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	15	41,66
Setuju	12	33,33
Ragu-ragu	5	13,88
Tidak setuju	3	8,33
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa data dinyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 41,66%, setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 33,33%, ragu-ragu sebanyak 5 orang dengan presentase 13,88%, tidak setuju 3 orang dengan presentase 8,33%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat setuju sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

Tabel 4.25
Saya selalu bertanggung jawab dengan hasil kerja saya (X.5)

	Skor	Jumlah
Sangat setuju	16	44,44
Setuju	14	38,88
Ragu-ragu	4	11,11
Tidak setuju	2	5,55
Sangat tidak setuju	1	2,77
Total	36	100%

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa data sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 44,44%, setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 38,88%, ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 11,11%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 5,55%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan presentase 2,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sangat setuju selalu bertanggung jawab dengan hasil kerja saya.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Hasil uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Nilai validitas terdapat pada kotak *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi lebih besar 0,3 antara jumlah pertanyaan dengan total pada tabulasi jawaban responden maka data dinyatakan valid. Dalam pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi total kemudian diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel.

Tabel 4.26
Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	23.4444	23.283	.682	.842
butir 2	23.2778	23.006	.684	.842
butir 3	23.4167	25.107	.580	.856
butir 4	23.3889	22.759	.742	.834
butir 5	23.2778	25.121	.582	.856
butir 6	23.7500	21.736	.674	.846
butir 7	24.2778	26.149	.562	.859

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.26 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya tiap butir pertanyaan dengan total pada tabulasi jawaban responden yang hasilnya dinyatakan valid karena tiap butir 1 (satu) sebesar 0,682 lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	15.3889	5.216	.596	.713
butir 2	15.4444	4.940	.701	.675
butir 3	15.4444	4.940	.701	.675
butir 4	15.6667	5.600	.371	.797
butir 5	17.3889	6.073	.397	.775

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.27 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui nilai *Corrected Item Total Correlation* yang artinya tiap butir pertanyaan dengan total tabulasi jawaban responden yang hasilnya dinyatakan valid karena tiap butir 1 (satu) sebesar 0,596 lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	20.0278	11.971	.552	.721
butir 2	19.5556	14.425	.451	.746
butir 3	20.1667	11.914	.690	.680
butir 4	20.1389	12.809	.496	.735
butir 5	19.8056	12.390	.661	.691
butir 6	20.0278	15.742	.223	.793

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi16.0

Berdasarkan pada tabel 4.28 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya tiap butir pertanyaan dengan total tabulasi jawaban responden yang hasilnya dinyatakan valid karena tiap butir 1 (satu) sebesar 0,552 lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	20.1944	6.904	.444	.314
butir 2	19.8889	9.130	.052	.543
butir 3	20.0278	8.485	.201	.460
butir 4	20.0000	7.829	.224	.452
butir 5	19.7500	9.164	.429	.412
butir 6	20.9722	7.742	.278	.419

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.29 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang

artinya tiap butir pertanyaan dengan total tabulasi jawaban responden yang hasilnya dinyatakan valid karena tiap butir 1 (satu) sebesar 0,444 lebih besar dari 0,3.

b. Pengujian Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka data dinyatakan valid. Hasil dari pengujian reliabilitas setiap variabel yang diolah dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.30
Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar $0,867 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan syarat.

Tabel 4.31
Reliabilitas Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar $0,772 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan dari kuesioner

adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan syarat.

Tabel 4.32
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	6

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar $0,766 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan syarat.

Tabel 4.33
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.484	6

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 16.0

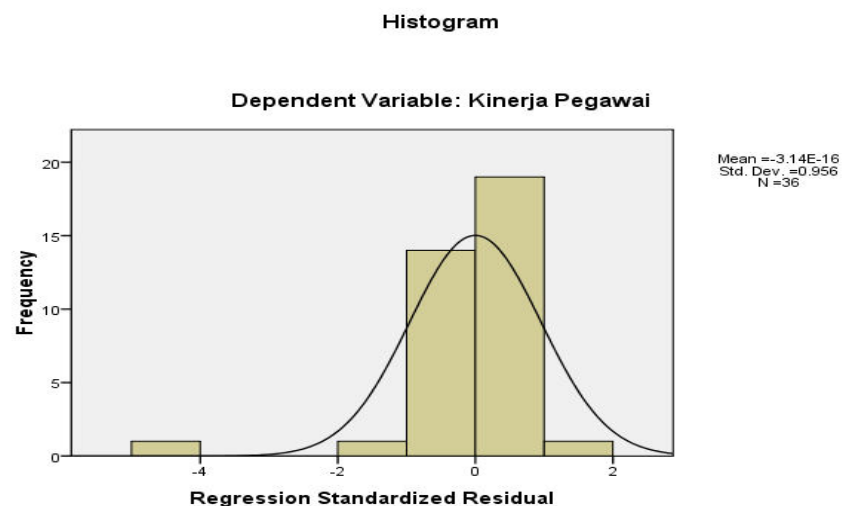
Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar $0,484 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan syarat.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah masing-masing apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan

mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dengan bantuan program SPSS 16.0 hasil uji normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah terdistribusi normal, seperti diperlihatkan pada gambar sebagai berikut:

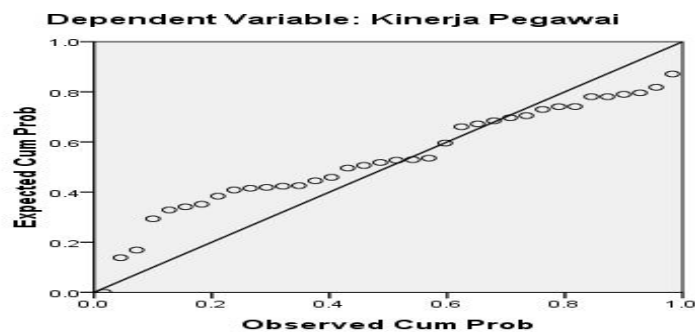


Gambar 4.2 Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal atau disebut dengan valid.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 P-Plot

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada gambar 4.3 grafik histogram menunjukkan kecembungan kesimbangan di tengah dan titik p-plot berada diantara garis diagonal maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal atau lulu uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat *tolerance* variabel dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Dalam hasil uji multikolinearitas jika nilai *tolerance* 0,10 atau harus < 10 maka data dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.34
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

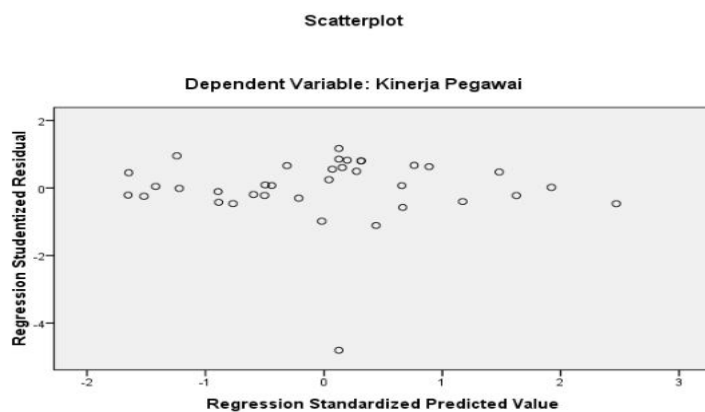
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Disiplin Kerja	-.143	-.228	-.225	.851	1.176
Kepemimpinan	-.149	-.247	-.245	.627	1.594
Lingkungan kerja	-.003	.148	.143	.680	1.471

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.34 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari nilai perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 antara lain yaitu nilai *Tolerance* disiplin kerja $0,851 > 0,10$, kepemimpinan $0,627 > 0,10$, lingkungan kerja $0,680 > 0,10$ dan nilai VIF disiplin kerja $1,176 < 10$, kepemimpinan $1,594 > 10$, lingkungan kerja $1,471 < 10$, maka dapat disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah menguji apakah sebaran data terlalu homogen (serba sama) terlalu heterogen (serba berbeda). Syarat lulusnya jika grafik *scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu menyebar atau heterogen dan tidak membentuk pola tertentu, maka data dinyatakan terbebas dari masalah heterokedastisitas atau lulus uji heterokedastisitas.



Gambar 2.5 Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Versi 16.0

Dari gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas tersebar data ada di sekitaran titik nol. Maka hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi dalam pengolahan SPSS dapat terpenuhi.

7. Pengujian Test Goodnes Of Fit

a. Analisis Regresi Linier

Penelitian ini mengetahui besarnya koefisien regresi apakah disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sumber Melati Diski.

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Tabel 4.35
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	31.878			5.569		5.724
	Disiplin Kerja	-.138	.104	-.244	-1.327	.194	.851	1.176
	Kepemimpinan	-.359	.249	-.309	-1.442	.159	.627	1.594
	Lingkungan Kerja	.134	.158	.174	.846	.404	.680	1.471

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Maka Persamaan regresi yang dapat diperoleh dari hasil tersebut dalam bentuk regresi sebagai berikut:

$$Y = 31,878 - 0,138 X_1 - 0,359 X_2 + 0,134 X_3 + e.$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independent dianggap konstan maka nilai Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 31,878.
- 2) Jika disiplin kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka keputusan kinerja pegawai (Y) akan menurun (lambang negatif) sebesar 0,138 satuan.
- 3) Jika kepemimpinan terus ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun (lambang negatif) sebesar 0,359 satuan.
- 4) Jika lingkungan kerja terus meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,134 satuan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dalam uji simultan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara bersama-sama. Nilai F hitung > F tabel F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada a tabel ANOVA dengan nama *sign*). Signifikan F hitung < derajat kepercayaan penelitian sebesar (0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada a tabel ANOVA dengan nama *sign*).

Tabel 4.36
Uji simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.053	3	10.018	.929	.438 ^a
Residual	344.947	32	10.780		
Total	375.000	35			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.36 menunjukkan bahwa hasil data yang dapat dilihat secara F_{hitung} sebesar 929 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,49 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y).

c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Dalam uji parsial ini menggunakan uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$.

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$.

Tabel 4.37
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.878	5.569		5.724	.000		
Disiplin Kerja	-.138	.104	-.244	-1.327	.194	.851	1.176
Kepemimpinan	-.359	.249	-.309	-1.442	.159	.627	1.594
Lingkungan Kerja	.134	.158	.174	.846	.404	.680	1.471

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 16.0

- a) Nilai t hitung disiplin kerja sebesar $1,327 < 1,688$ kemudian nilai sig $194 > 0,05$, sehingga Ha ditolak dan H0 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- b) Nilai t hitung kepemimpinan sebesar $1,442 < 1,688$ kemudian nilai sig $159 > 0,05$ Ha ditolak dan H0 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- c) Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $846 > 1,688$ kemudian nilai sig $404 < 0,05$ Ha diterima dan H0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa jauh pengaruh dari variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dari nilai koefisien determinan ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Dalam hasil uji koefisien determinan (R^2) ditunjukkan pada tabel di berikut ini.

Tabel 4.38
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	3,453

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil nilai R sebesar 0,803 sebagai nilai korelasi berganda artinya disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki keeratan hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Nilai $R square$ dan *adjusted R square* mewakili nilai determinan, namun dalam regresi berganda menggunakan nilai *adjusted R square* sebesar atau 80,3%. Artinya variasi dari kinerja pegawai dijelaskan sebesar 80,3% oleh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya $100-80,3 = 19,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis di atas bahwa t hitung sebesar $1,327 < 1,688$ kemudian nilai signifikan $194 > 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya penting karena dengan disiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan. Disiplin menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawasan dalam membuat peranannya dalam hubungan disiplin kerja.

2. Analisis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis di atas bahwa nilai t hitung kepemimpinan sebesar $1,444 < 1,688$ kemudian nilai signifikan $159 > 0,05$ H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh

pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara *comprehensif* tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan.

3. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil Analisis di atas bahwa nilai t hitung sebesar $846 > 1,688$ kemudian nilai signifikan $404 < 0,05$ Ha ditolak dan H_0 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuisioner menyebutkan bahwa pada dimensi fasilitas kerja, masih ada beberapa responden yang beranggapan bahwa fasilitas kerja belum memadai, misalnya masih ada yang menggunakan mesin tik, kurangnya ruang kerja, akan tetapi hal ini responden tidak terlalu mempersoalkan, kinerja mereka, dalam hubungan kerja antara sesama pegawai sangat baik dan mampu bekerja sama dengan baik, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan tepat waktu. Penelitian ini yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini disebabkan karena berbagai fasilitas dan sarana prasarana yang mendukung pekerjaan pegawai sudah tersedia dengan lengkap, serta sikap saling menghargai diantara para pegawai, pimpinan yang sangat memperhatikan para pegawainya sehingga para pegawai merasa nyaman bekerja dan akhirnya kinerja pegawai juga baik.

4. Analisis Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa F hitung sebesar 929 sedangkan F tabel 2,49 yang dapat di lihat 0,05. Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, karena model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Jadi Disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sumber Melati Diski. Artinya variasi dari kinerja pegawai dijelaskan sebesar 80,3% oleh disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya $100-80,3 = 19,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak teliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sumber Melati Diski. Disiplin dalam bekerja sangat diperlukan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Adapun kondisi disiplin kerja yang terjadi di Kantor Desa Sumber Melati Diski masih terdapat beberapa pegawai yang belum disiplin dalam bekerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sumber Melati Diski. Dalam kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara *comprehensif* tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sumber Melati Diski. Dimana lingkungan kerja pegawai yang baik dapat mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4. Kinerja pegawai berpengaruh signifikan secara parsial, dimana kinerja pegawai yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, kurangnya maksimal pelayanan Kantor Desa, kurangnya kondusif tempat kerja pegawai yang

dimana adanya beberapa ruang kerja yang sempit sehingga tugas yang diberikan dikerjakan di luar ruangan sehingga mengakibatkan hasil kinerja dan lingkungan kerja kurang baik.

B. Saran

1. Kantor Desa Sumber Melati Diski untuk dapat meningkatkan kualitas kedisiplinan terhadap pegawai dan memberikan pengawasan yang lebih baik dengan memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga tidak menimbulkan masalah dapat dicegah dan akan meningkatkan disiplin kerja.
2. Dalam memilih seorang kepala desa diharuskan mempunyai keahlian dan pengetahuan yang sangat luas, tidak hanya pengetahuan umum tetapi harus memiliki keterampilan khusus, diantaranya keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia.
3. Dalam kepala Desa Sumber Melati Diski selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai untuk meminimalisir terjadinya masalah hubungan di lingkungan kerja.
4. Dari penelitian ini seharusnya pegawai lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya seperti mengurus surat-surat dan harus memaksimalkan pelayanan kantor desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf, (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Aswan Pressindo: Yogyakarta .
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesepuluh. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2016.). "pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar" dalam jurnal. Universitas Islam Nahdltul Ulama, jepara.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Bastian, David sitanggang. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas pendidikan kab. Dairi. Skripsi :Fakultas Ekonomi Unimed.
- Diana Khairani Sofiyani. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Jurnal Nasional. Universitas Maluku saleh.
- Diah Nirma, Anum. Statistik Deskriptif dan regresi linear berganda dengan SPSS. Diah nirmala Anun Janie, (2012). Statistik Deskriptif dan Regresi linier berganda dengan SPSS, (semarang: Universitas press), h. 13.
- Hardiyana.Aan (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bdan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship Vol.5 No. 2.
- Hidayat, Zainul (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No,1.
- Hidayat, Zainul (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No,1.
- Indrawan, M. (2017). The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi

Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

- Irawati, Dwi & Mustakim Noor. 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang" *Majalah Ekonomi*, 1 (4), 57-64.
- Imam Ghazali, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, (semarang: Badan penerbit Universitas Ponogoro), h.160.
- Joko, Sarwato. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi Fakultas Dakwa Universitas Negeri Medan.
- Lilik Asliehati, et. Al. (2011) *Metode penelitian sosial* (Jakarta: Universitas Terbuka). H.611
- Muhammad Gunawan, (2013). *statistik untuk penelitian pendidikan*, (Jogyakarta: parama Publishing), h.2.
- Rena.Prilian (2014). *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali*. *Jurnal IPTA Vol.2*.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Rumondor, dkk. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwill Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut*. *Jurnal EMBA 255. Vol.4 No.2 Juni 2016*, hal 254-264.
- Sugiono, (2013). *Metode penelitian kombinasi*, (Bandung: Alfabeta), h.126
- Sofyan Siregar, (2014) *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan ke-2), h. 90.
- Simatupang. J. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi*. *Jurnal online.unja.ac.id*. Diakses tanggal 6 Februari 2017.
- Sedarmayanti, 2011 b. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Wiranta.Agung (2011). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan stress karyawan CV. Mertanadi*. *Jurnal Ilmiah Teknik sipil Vol 15, No 2*.
- Yudiningsi, NMD. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian*

e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.
Vol. 4, tahun 2016. Diakses tanggal 06 Februari 2017.