



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA
SMK NEGERI 1 BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

SILVIA MAHARANI
NPM : 1815310131

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK NEGERI 1 BINJAI**

NAMA : SILVIA MAHARANI
N.P.M : 1815310131
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 30 Agustus 2022



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvia Maharani
Tempat/Tangga Lahir : Binjai, 18 Agustus 1999
Npm : 1515310131
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Jambi Lk. V, Kelurahan Rambung Barat,
Kecamatan Binjai Selatan, Kota Binjai

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022
Yang Membuat Pernyataan,



Silvia Maharani
NPM. 1815310131

KAYASAN PROF. DR. H. KADRUN TAHTA

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silvia Maharani
NPM : 1815310131
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Negeri 1 Binjai

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 perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2022



(Silvia Maharani)

ABSTRAK

Keberhasilan pelaksanaan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Untuk mencapai tujuannya SMK Negeri 1 Binjai tidak hanya membutuhkan program kerja yang baik dan sesuai visi dan misi, tetapi dibutuhkan juga efisiensi dan efektifitas dalam pengerjakaan tugas-tugas demi pencapai tujuan dengan cara peningkatan kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri SMK Negeri 1 Binjai dengan sampel sebanyak 50 orang responden. Data yang diperoleh merupakan hasil dari penyebaran kuisioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari $t_{hitung} 3.773 > t_{tabel} 1.678$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari $t_{hitung} 3.433 > t_{tabel} 1.678$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat $t_{hitung} 20.094 > t_{tabel} 1,678$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Serta Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat dari F_{hitung} sebesar 286.187 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang terlihat pada $\alpha = 0,05$ (lampiran pada F_{tabel}), probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Angka R Square yang disebutkan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 0,949 atau 94,9%.

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



ABSTRACT

The success of the implementation of public organizations is largely determined by the quality of human resources. This shows that human resources have a very important role in achieving development goals. To achieve its goals, SMK Negeri 1 Binjai not only requires a good work program and according to the vision and mission, but also requires efficiency and effectiveness in carrying out tasks to achieve goals by improving performance. This study is a quantitative study that aims to determine whether leadership style, work environment, and work discipline affect employee performance. The population in this study were all civil servants of SMK Negeri 1 Binjai with a sample of 50 respondents. The data obtained is the result of distributing questionnaires to respondents which is then processed using the SPSS application. The results showed that leadership style partially positive and significant effect on employee performance, this can be seen from $t_{count} 3.773 > t_{table} 1.678$ and significant $0.000 > 0.05$. Work environment partially positive and significant effect on employee performance, this can be seen from $t_{count} 3.433 > t_{table} 1,678$ and significant $0.001 < 0.05$. Work Discipline partially positive and significant effect on employee performance, this can be seen $t_{count} 20.094 > t_{table} 1,678$ and significant $0.000 < 0.05$. And Leadership Style, Work Environment, and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, this can be seen from F_{count} of 286.187 while F_{table} of 2.81 which is seen at $= 0.05$ (attachment to F_{table}), the probability is significantly far smaller than 0.05, i.e. $0.000 < 0.05$. The R Square number mentioned with the coefficient of determination is 0.949 or 94,9%.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Negeri 1 Binjai”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr.E. Rusiadi, S.E.,M.Si,CiQaR,,CIQnR.,CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,Msc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. selaku pembimbing 1 (satu) yang telah sabar dan dengan cermat berkenan meluangkan waktu membantu dan memberi saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Nuzuliati, SE., M.Si selaku pembimbing 2 (dua) yang telah sabar dan dengan cermat berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam penyempurnaan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen dan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai, serta seluruh pegawai yang telah memberikan berbagai informasi yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada yang terkasih dan tercinta kedua orang tua penulis yakni Bapak Suryono dan Ibunda Santi Mahyuni, kakak kandung penulis Intan Putri Susanna, yang telah memberikan dukungan baik materi maupun semangat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Kepada Sepupu dan Sahabat tersayang Rizka Paramitha Daulay S.E dan Chyntia Anggraini Sembiring yang telah menemani penulis dari awal kuliah sampai akhir serta memberikan dukungan dan bantuan selama ini.
10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doinng all this hard work, I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dalam penulisan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, September 2022

Silvia Maharani
NPM. 1515310549



DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Penilaian Kinerja.....	15
c. Dimensi Yang Menunjang Kinerja.....	16
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
e. Indikator Kinerja.....	20
2. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
c. Indikator Disiplin Kerja	26

3.	Lingkungan Kerja.....	27
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
b.	Jenis- Jenis Lingkungan Kerja.....	29
c.	Lingkungan Kerja Fisik.....	31
d.	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	32
e.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
f.	Indikator Lingkungan Kerja.....	39
4.	Gaya Kepemimpinan.....	40
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	40
b.	Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan.....	41
c.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	42
d.	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	43
B.	Penelitian Sebelumnya.....	44
1.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	49
2.	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	49
3.	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	49
D.	Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN.....		52
A.	Pendekatan Penelitian.....	52
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
1.	Lokasi Penelitian.....	52
2.	Waktu Penelitian.....	53
C.	Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	53
1.	Populasi.....	53
2.	Sampel.....	54
D.	Jenis dan Sumber Data.....	55
1.	Data Primer.....	55
2.	Data Sekunder.....	56
E.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	56
1.	Variabel Penelitian.....	56
2.	Defenisi Operasional Variabel.....	56
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	57
G.	Teknik Analisis Data.....	58
1.	Uji Kualitas Data.....	58
2.	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.	Uji Regresi Linear Berganda.....	60
4.	Pengujian Hipotesis.....	60
5.	Koefisien Determinasi (R^2).....	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Hasil Penelitian	65
1. Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Binjai	65
2. Visi, Misi, dan Kebijakan Mutu SMK Negeri 1 Binjai	66
3. Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Binjai	68
4. Karakteristik Responden	68
5. Deskripsi Variabel Penelitian	70
6. Teknik Analisis Data	96
B. Pembahasan Hasil Penelitian	111
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai	111
2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai	111
3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai	112
4. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Pra Survey Gaya Kepemimpinan.....	3
Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja.....	4
Tabel 1.2 Daftar Absensi Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.....	6
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	44
Tabel 3.1 Ringkasan Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3.2 Sampel 50 Pegawai yang berstatus PNS di SMK Negeri 1 Binjai.....	53
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Intrepretasi Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4.1 Karkteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.5 Pernyataan (X1.1).....	71
Tabel 4.6 Pernyataan (X1.2).....	71
Tabel 4.7 Pernyataan (X1.3).....	72
Tabel 4.8 Pernyataan (X1.4).....	72
Tabel 4.9 Pernyataan (X1.5).....	73
Tabel 4.10 Pernyataan (X1.6).....	73
Tabel 4.11 Pernyataan (X1.7).....	74
Tabel 4.12 Pernyataan (X1.8).....	74
Tabel 4.13 Pernyataan (X1.9).....	75
Tabel 4.14 Pernyataan (X1.11).....	76
Tabel 4.15 Pernyataan (X1.12).....	76
Tabel 4.16 Pernyataan (X2.1).....	77
Tabel 4.17 Pernyataan (X2.2).....	77
Tabel 4.18 Pernyataan (X2.3).....	78
Tabel 4.19 Pernyataan (X2.4).....	78
Tabel 4.20 Pernyataan (X2.5).....	79
Tabel 4.21 Pernyataan (X2.6).....	79
Tabel 4.22 Pernyataan (X2.7).....	80
Tabel 4.23 Pernyataan (X2.8).....	80
Tabel 4.24 Pernyataan (X2.9).....	81
Tabel 4.25 Pernyataan (X3.1).....	81
Tabel 4.26 Pernyataan (X3.2).....	82
Tabel 4.27 Pernyataan (X3.3).....	82
Tabel 4.28 Pernyataan (X3.4).....	83
Tabel 4.29 Pernyataan (X3.5).....	83
Tabel 4.30 Pernyataan (X3.6).....	84
Tabel 4.31 Pernyataan (X3.7).....	84
Tabel 4.32 Pernyataan (X3.8).....	85

Halaman

Tabel 4.33 Pernyataan (X3.9)	85
Tabel 4.34 Pernyataan (X3.10)	86
Tabel 4.35 Pernyataan (X3.11)	86
Tabel 4.36 Pernyataan (X3.12)	87
Tabel 4.37 Pernyataan (Y1)	87
Tabel 4.38 Pernyataan (Y2)	88
Tabel 4.39 Pernyataan (Y3)	88
Tabel 4.40 Pernyataan (Y4)	89
Tabel 4.41 Pernyataan (Y5)	89
Tabel 4.42 Pernyataan (Y6)	90
Tabel 4.43 Pernyataan (Y7)	90
Tabel 4.44 Pernyataan (Y8)	91
Tabel 4.45 Pernyataan (Y9)	91
Tabel 4.46 Pernyataan (Y10)	92
Tabel 4.47 Pernyataan (Y11)	92
Tabel 4.48 Pernyataan (Y12)	93
Tabel 4.49 Pernyataan (Y13)	93
Tabel 4.50 Pernyataan (Y14)	94
Tabel 4.51 Pernyataan (Y15)	94
Tabel 4.52 Pernyataan (Y16)	95
Tabel 4.53 Pernyataan (Y17)	95
Tabel 4.54 Pernyataan (Y18)	96
Tabel 4.55 Hasil Uji Validitas (X1)	97
Tabel 4.56 Hasil Uji Validitas (X2)	98
Tabel 4.57 Hasil Uji Validitas (X3)	99
Tabel 4.58 Hasil Uji Validitas (Y)	100
Tabel 4.59 Hasil Uji Reabilitas	101
Tabel 4.60 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	103
Tabel 4.61 Hasil Uji Multikolinieritas	104
Tabel 4.62 Hasil Regresi Linier Berganda	106
Tabel 4.63 Hasil Uji t (Parsial)	108
Tabel 4.64 Hasil Uji f (Simultan)	109
Tabel 4.65 Hasil Koefisien Determinasi	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Binjai.....	68
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	102
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	103
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	105



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pelaksanaan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting terutama dalam mengendalikan seluruh aktivitas sumber daya lainnya guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Edison et al (2017) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar. Selain itu, sumber daya yang dimiliki instansi atau perusahaan tidak akan menghasilkan hasil yang optimal kecuali jika didukung oleh kinerja sumber daya manusia yang optimal. Membahas tentang kinerja pegawai tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Untuk mendukung kemajuan pendidikan, maka dibutuhkan kinerja yang baik dari para tenaga pendidik.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan adalah strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan pegawai agar mencapai tujuan bersama, yang mana apabila gaya kepemimpinan tersebut diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi, dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan yang baik akan membuat pegawai menjadi nyaman sedangkan lingkungan buruk akan membuat pegawai merasa tidak nyaman. Pegawai yang senang dengan lingkungan kerjanya tentu akan merasa betah dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberika kepadanya. Karyawan yang disiplin, tertib dan mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya, sedangkan perusahaan yang memiliki karyawan yang tidak disiplin akan sulit sekali untuk meningkatkan kinerja dan sulit mencapai hasil yang optimal.

SMK Negeri 1 Binjai adalah salah satu satuan Pendidikan dengan jenjang SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Negeri di kota Binjai. SMK Negeri 1 Binjai memiliki berbagai jurusan seperti Akuntansi dan Keuangan Lembaga, Bisnis Daring dan Pemasaran, Multimedia, Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran,

Perbankan dan Keuangan Mikro, Rekayasa Perangkat Lunak, Usaha Perjalanan Wisata. Dengan berbagai jurusan tersebut, yang menghasilkan banyaknya siswa-siswi yang bersekolah di SMK Negeri 1 Binjai.

Dalam menjalankan kegiatannya, SMK Negeri 1 Binjai berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMK Negeri 1 Binjai memiliki beberapa pegawai antara lain staff administrasi serta guru pengajar. Dalam mencapai tujuan yang optimal, SMK Negeri 1 Binjai harus melihat sumber daya manusia yang dimiliki, apakah sumber daya manusia yang ada mampu menjalankan tujuan dengan baik dan tepat waktu.

Untuk mencapai tujuannya SMK Negeri 1 Binjai tidak hanya membutuhkan program kerja yang baik dan sesuai visi dan misi, tetapi dibutuhkan juga efisiensi dan efektifitas dalam pengerjakan tugas-tugas demi pencapai tujuan dengan cara peningkatan kinerja. Kinerja itu sendiri akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti kepada 20 staff pegawai SMK Negeri 1 Binjai, maka diperoleh beberapa fenomena terkait dengan Gaya Kepemimpinan.

Tabel 1.1 Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban				Total	
		Ya		Tidak		Freq	%
		Freq	%	Freq	%		
1.	Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai selalu memberikan intruksi kerja yang jelas pada pegawai dalam mengerjakan tugas.	3	15	17	85	20	100
2.	Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai selalu menerima saran dari pegawainya dalam menyelesaikan tugas.	4	20	16	80	20	100
3.	Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai selalu melibatkan para pegawainya dalam setiap pengambilan keputusan.	8	40	12	60	20	100

4.	Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai selalu memperhatikan kenyamanan para pegawainya.	10	50	10	50	20	100
5.	Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai selalu melakukan hubungan baik dengan pegawainya.	11	55	9	45	20	100

Sumber Survey Pegawai SMK Negeri 1 Binjai 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terdapat masalah gaya kepemimpinan pada Sekolah SMK Negeri 1 Binjai. Hal ini terlihat dari lebih banyaknya jawaban Tidak dibanding jawaban Ya pada pernyataan pra survey diatas. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai.

SMK Negeri 1 Binjai harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, fasilitas, bangunan tempat kerja lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, serta tempat ibadah), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pemimpin).

Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban				Total	
		Ya		Tidak		Freq	%
		Freq	%	Freq	%		
1.	Sekolah SMK Negeri 1 Binjai memiliki lahan yang nyaman dan luas.	4	20	16	80	20	100
2.	Suasana Sekolah SMK Negeri 1 Binjai bekerja aman, tenang dan tidak mengganggu konsentrasi para pegawai ketika bekerja.	7	35	13	65	20	100
3.	Lokasi sekolah SMK Negeri 1 Binjai memadai dan tidak	3	15	17	85	20	100

	mengganggu proses mengajar para guru.						
4.	Fasilitas yang ada di SMK Negeri 1 Binjai cukup dan memadai.	9	45	11	55	20	100
5.	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik.	10	50	10	50	20	100

Sumber Survey Pegawai SMK Negeri 1 Binjai

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti kepada 20 staff pegawai SMK Negeri 1 Binjai, maka diperoleh beberapa fenomena terkait dengan Lingkungan Kerja. Dalam hal ini masalah yang terjadi di SMK Negeri 1 Binjai terkait Lingkungan Kerja yaitu masih adanya fasilitas yang kurang memadai seperti ruangan staff yang sempit dan ventilasi yang kurang sehingga menyebabkan timbulnya ketidaknyamanan saat bekerja. Serta terdapat atap yang bocor di ruangan guru menyebabkan terganggunya para guru ketika terjadinya hujan.

Lokasi yang sempit juga menyulitkan kegiatan pegawai, seperti minimnya parkiran yang membuat para pegawai sulit dalam memarkirkan kendaraannya, sehingga sebagian pegawai dan murid memarkirkan kendaraannya di sekitar lapangan sekolah yang menyebabkan sering terganggunya kegiatan sekolah seperti Upacara Bendera ataupun kegiatan olahraga. Kemudian adanya ketidakakuran beberapa pegawai membuat suasana di ruangan kerja sedikit tidak nyaman, kurangnya kerjasama antar pegawai, serta berisiknya lingkungan sekitar sekolah menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2018 mengenai K3 Seperti Tempat Kerja dan Faktor Psikologi, Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki Tenaga Kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya termasuk semua

ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Faktor psikologi adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja, disebabkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini semestinya harus lebih diminimalisir agar konsentrasi serta kenyamanan dalam bekerja tetap terjaga dengan baik guna meningkatkan kinerja para pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Selain lingkungan kerja, fenomena lain yang ditemukan di dalam SMK Negeri 1 Binjai adalah Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati berbagai peraturan yang ada di perusahaan atau instansi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi atau hukuman jika melakukan pelanggaran. Dengan demikian, pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya serta mampu berkontribusi secara lebih optimal bagi perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Tabel 1.2 Daftar Absensi Pegawai SMK Negeri 1 Binjai

Bulan/2021	Alasan Ketidakhadiran		
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Juli	5	3	6
Agustus	3	5	7
September	7	10	7
Oktober	9	7	11
November	7	9	14
Total	31	34	45

Sumber Data Absensi SMK Negeri 1 Binjai 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas ditemukan bahwa pada bulan September terjadinya peningkatan jumlah ketidakhadiran pegawai dengan keterangan izin berjumlah 10 orang, kemudian pada bulan Oktober terjadi peningkatan ketidakhadiran tanpa keterangan berjumlah 11 orang, dan pada bulan November ketidakhadiran tanpa keterangan mengalami peningkatan lagi berjumlah 14 orang.

Meningkatnya ketidakhadiran pegawai ini menunjukkan ketidak disiplin pegawai yang dapat memengaruhi hasil kerja. Beberapa fenomena lainnya terkait disiplin kerja seperti masih ada pegawai yang datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kerja, pulang sebelum waktunya, keluar saat jam kerja menyebabkan terganggunya tugas yang harus dikerjakan.

Salain disiplin kerja, fenomena lain yang ditemukan di SMK Negeri 1 Binjai adalah kinerja pegawai. Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Binjai masih ada beberapa yang ditemukan belum maksimal. Penyebabnya tugas yang sudah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai sering dilakukan tidak tepat waktu yang menyebabkan terlambatnya penyelesaian tugas tersebut. Hal ini dikarenakan standar profesional pegawai yang masih rendah, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan pembinaan agar kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Binjai dapat meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Negeri 1 Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah jarang melibatkan para pegawainya dalam setiap pengambilan keputusan.

- b. Kurangnya intruksi kerja yang diberikan kepala sekolah pada pegawai dalam mengerjakan tugas.
- c. Fasilitas yang disediakan oleh SMK Negeri 1 Binjai masih banyak yang kurang memadai.
- d. Kerjasama yang kurang antar pegawai mempengaruhi pekerjaan yang dihasilkan.
- e. Meningkatnya jumlah ketidakhadiran pegawai menyebabkan menurunnya hasil kerja.
- f. Tugas kerja yang dilakukan tidak tepat waktu menyebabkan terlambatnya penyelesaian tugas kerja.

2. Batasan Masalah

Dalam mengadakan suatu penelitian terhadap objek yang diteliti, maka terlebih dahulu ditentukan batasan masalah agar pembahasan tidak menyimpang dari masalah yang akan dibahas dan memudahkan dalam melakukan penelitian. Mengingat keterbatasan waktu serta kemampuan yang dimiliki penulis, maka peneliti melakukan beberapa batasan masalah terhadap penelitian yang akan diteliti, yaitu menjelaskan **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai”**

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai ?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai ?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai.
- b. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai.
- c. Untuk menguji dan menganalisis Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

- d. Untuk menguji dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang di harapkan penulis dari penelitian ini adalah ;

- a. Bagi Universitas

Kegunaan akademis bagi perguruan tinggi dan lingkungan akademik, penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan masukan untuk pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi Instansi

Manfaat dari penelitian ini bagi instansi diharapkan mampu dijadikan bahan rujukan untuk mengevaluasi adanya keterkaitan dari penelitian tentang faktor dari penyebab stress para pegawai, dan sebagai bahan pertimbangan untuk kiranya perusahaan bisa memperbaiki permasalahan yang terjadi terkait dari faktor penyebab stress itu sendiri.

- c. Bagi penulis

Penelitian ini dapat membantu menambah pengetahuan serta pemahaman penulis dalam bidang penelitian khususnya dari mulai pengumpulan data, pengelolaan data hingga penyajian dalam bentuk laporan. Dan meningkatkan kemampuan secara profesional dan sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti

perkuliahan Program S1 Manajemen di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

d. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi kajian-kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dewi Lestari (2019), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Tangerang”. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Variabel penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Kompetensi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.
2. Jumlah sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel 55 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 responden

3. Waktu penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2022
4. Lokasi penelitian: Lokasi penelitian terdahulu pada SMK Negeri 2 Tangerang, Sedangkan penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri 1 Binjai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang diberikan dan dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri sendiri maupun dari luar pegawai. Faktor dari dalam diri bisa berasal dari keterampilan, pengetahuan, kedisiplinan, kompetensi, perilaku dan sikap. Faktor yang berasal dari luar antara lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang di bentuk dan lain-lain.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Meningkatnya kinerja perorangan makan kemungkinan besar meningkat juga kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Emron Edison, dkk (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai sangatlah penting sebab dengan kinerja inilah akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melakukan kerja atau tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja juga disebut evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja sangat penting untuk sebuah perusahaan atau instansi untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik. Dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain.

Yang dimaksud penilaian atau evaluasi kinerja oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Dick Grote dalam Emron, dkk (2017) dalam bukunya yang berjudul *The Performance Appraisal*, mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.
- 2) Menurut Simamora dalam Emron, dkk (2017) mengatakan evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Kinerja juga dapat diartikan pencapaian kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan atasan kepada bawahan/pegawai atas hasil kerja dalam sebuah organisasi secara akurat dan sistematis. Dalam menilai kinerja pegawai dapat dilakukan secara kualitatif dan

kuantitatif, hal ini dapat dilihat dari kontribusi dan prestasi yang telah diberikan pegawai kepada instansi atau perusahaan.

c. Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, dimensi atau pun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. menurut John Miner dalam Emron Edison, dkk (2017) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi 4 yaitu:

- 1) Kualitas : yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas : yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam jam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak pada maju mundurnya bagi perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Teori Kasmir (2018) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik dan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, dan sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja. Karena semakin luas pengetahuan seorang maka semakin baik hasil pekerjaan yang ia kerjakan.

3) Rancangan kerja.

Rancangan pekerjaan akan mempermudah dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan mempermudah untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar demikian pula sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

6) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Jadi, seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan untuk memengaruhi atau memandu sekelompok orang/pihak.

7) Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

8) Budaya organisasi.

Budaya organisasi ialah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh sgenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau suka dalam melaksanakan pekerjaan, maka hasil pekerjaan akan baik pula. Tetapi jika seseorang tidak merasa puas ketika melakukan pekerjaan, maka hasil pekerjaan akan buruk.

10) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun

perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Disebut juga dukungan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

12) Komitmen.

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuat, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

13) Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator juga merupakan tolak ukur seorang karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaannya sesuai dengan standar kebutuhan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik dan demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya jumlah pekerjaan seorang pegawai dan jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dan diselesaikan pada tepat waktu yang sudah ditentukan.

4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan

saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan juga disebut tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Sutrisno (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang

ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Menurut Siagian (2014), Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di amanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keening dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan Menurut Sutrisno (2017) Penyesuain diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan di suatu organisasi perusahaan dalam bertanggung jawab atas berbagai aturan dan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Karena semakin baik kedisiplinan seorang karyawan maka akan semakin baik pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menegakkan kedisiplinan kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Besar kecilnya kompensasi tersebut dapat mendorong karyawan dalam menaati aturan-aturan yang ada di perusahaan dan merasa mendapat apresiasi dari perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari

ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Aturan tertulis menjadi pegangan agar karyawan lebih terarah dalam melaksanakan pekerjaan dan disiplin lebih terlaksana.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Semakin ketat aturan yang dibuat dan semakin tegas pimpinan dalam mengambil tindakan kepada pelanggar disiplin, maka semakin baik pula kualitas perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan penting untuk mengarahkan karyawan agar terhindar dari kesalahan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pekerjaan yang diberikan sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Maka kedisiplinan penting diperhatikan dalam suatu instansi/perusahaan dan untuk pekerja. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1) Taat terhadap aturan waktu

Taatnya karyawan dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Aturan yang ditetapkan harus di taati demi terjalannya kedisiplinan yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang bagaimana cara berpakaian dan bertingkah laku yang baik dalam pekerjaan. Berpakaian rapih dan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan termasuk kedisiplinan yang patut diperhatikan dalam bekerja disebuah instansi/perusahaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dapat dilihat dari cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Melakukan pekerjaan sesuai dengan

jabatan dan bidangnya salah satu sikap disiplin yang dapat berpengaruh dengan hasil pekerjaan.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa saja yang diperbolehkan dan apa saja yang tidak diperbolehkan atau dilakukan para karyawan dalam perusahaan. Karyawan hendaknya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi terlaksananya kedisiplinan didalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2014) Lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sri Widodo (2015) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berhubungan langsung dengan pekerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari yang dibebankan kepadanya yang terdapat beberapa fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

b. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap kenyamanan pegawai yang bekerja didalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan

kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.

b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

Status sosial menjadi penentu tingkat jabatan seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi demi memutuskan suatu keputusan yang akan diambil.

c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Hubungan tersebut berdasarkan perjanjian kerja yang terjalin dari karyawan dengan karyawan dan atasan.

d) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

c. **Lingkungan Kerja Fisik**

Adanya K3 pada dasarnya bertujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka di setiap tempat kerja diwajibkan memenuhi syarat peraturan terbaru yang ditetapkan dalam Undang Undang nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja untuk mewujudkan Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman serta mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain lain.

Sedangkan Simamora (2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Afandi (2016) mendefinisikan, “lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri”.

d. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja Nonfisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa, Lingkungan Kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Siagian (2016) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan

tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Nitisemito (2015), Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendak diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada 5 aspek lingkungan kerja nonfisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Lingkungan kerja juga keseluruhan alat perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Menurut Nitisemito (2013), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk memepertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi

pengaruh yang berbeda. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

2) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

3) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur

dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena

tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

6) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna,

perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. Karena semakin menarik dan rapi dekorasi yang ada di ruangan akan membuat pekerja merasa tenang.

9) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

11) Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan. Buruknya hubungan antara atasan dengan bawahan akan menciptakan suasana yang tidak nyaman bagi karyawan.

12) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan sesama rekan kerja seperti para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kinerja

serta keefektifan kerja. Semakin baik hubungan sesama karyawan dalam bekerja akan menciptakan kerja sama yang baik dan efektif.

f. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator yang dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada didalam lingkungan kerja. Setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Setiawan (2016) terdiri dari:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Semakin baik kondisi di tempat kerja maka semakin baik pula suasana yang tercipta diantara para pegawai.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

3) Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* (*to lead*) kemudian dengan menambah imbuhan (konjugasi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara kepatuhan/ketaatan para pengikut bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan.

Gaya kepemimpinan menurut Kartono, K. (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya tersebut tentu saja berpengaruh ketika ia berhubungan dengan orang lain karena gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan

yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kepemimpinan merupakan kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Ansory & indrasari, 2018).

Sedangkan menurut Edison dkk (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan instansi, memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Gaya kepemimpinan adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan, dalam hubungannya dimana pusat perhatian ditunjukkan pada yang dilakukan oleh pemimpin (Winardi, W. 2019). Sedangkan menurut Sutikno (2014)

“Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”.

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah perilakuatasan yang dapat mendorong dan mempengaruhi pegawainya dalam aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

b. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014), ada beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan partisipasi dilakukan dengan cara persuasive menciptakan kerja sama yang serasi menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan delegasi yaitu mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan lengkap. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu bawahan dapat bebas memberikan pendapat kepada perusahaan dan atasan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam melakukan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan. Hal ini mencakup nilai-nilai. Latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator, beberapa diantaranya yaitu :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau

keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Suwuh (2015)	The Influence Of Leadership Style, Motivation, and	Leadership Stlye (X1)	Emloye Performan ce (Y)	Analisis Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang	Motivation (X2) Work Discipline (X3)			terhadap kinerja karyawan
2.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Lutfi Haikal Pasya (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (studi kasus pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial dan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri 7 Tangerang Selatan
4.	Pawirosumarto Sarjana & Gunawan (2016)	The effect of work environment, leadership style, and organizational culture toward job satisfaction towards employee performance in Parador Hotel and Resorts, Indonesia	Work Environment (X1) Leadership Style (X2) Organizational Culture (X3)	Employee Performance (Y)	Analisis Linear Berganda	Lingkungan kerja, gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Sobari Huda Syaputra (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Maxone Palembang				
6.	Tiya Intan Permata Sari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7.	Dewi Purnama Sari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
8.	Dewi Lestari (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Tangerang	Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Tangerang
9.	Mulyadi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
10	Nurul Intan Febriani (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT OAE Manufaktur Indonesia				terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Siti Nurhayati Putri Utami (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT URC Indonesia Kawasan MM2100	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT URC Indonesia Kawasan MM2100
12	Yustinus Doddie & Martha Sajuni (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PDAM) Kabupaten Bantul
13	Oxy Prabowo (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Adi Setya Pamungkas & Sri Yuni Widowati (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pegawai non medis instalasi sterilisasi di RD	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,547 yang artinya 54,7% variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

		Dr. Kariadi Semarang)				
15	Wachid Hasyim (2020)	Kinerja Karyawan : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sumber: Diolah Penulis (2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konsep ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yg akan dibahas. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam kelanjutan penulisan skripsi dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan lebih terarah keragaman pengertian penelitian.

Seperti yang diketahui lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi perasaan pegawai dalam menjalankan pekerjaan, begitu juga disiplin kerja sangat penting diperhatikan dalam perusahaan/instansi karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dicapai. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sudoro Yekti, 2017), hasil penelitian tersebut menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tiya intan permata sari 2018), hasil penelitian tersebut menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Lingkungan kerja yaitu suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

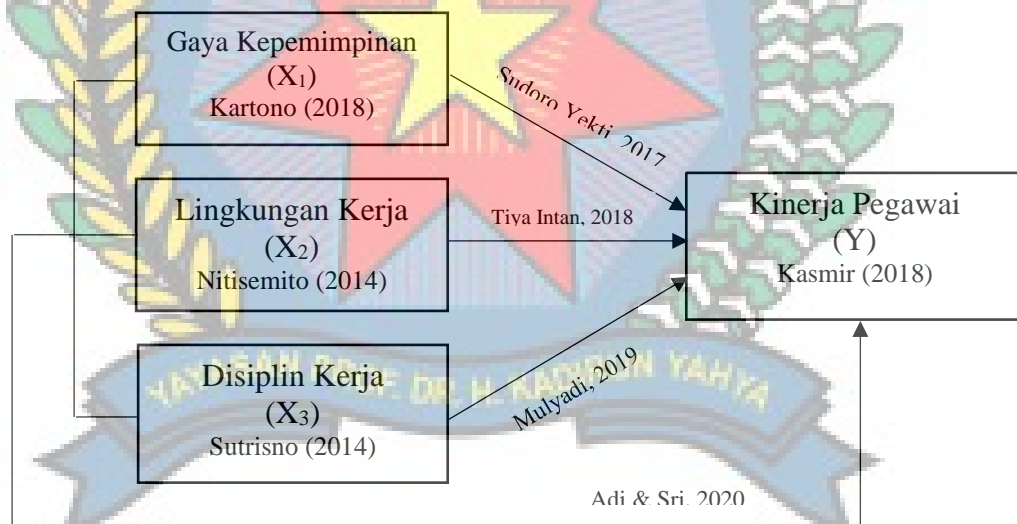
3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan

(Mulyadi 2019), hasil penelitian tersebut menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Disiplin kerja yaitu usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber: Diolah penulis 2022

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan. Maka penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.
2. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.
3. Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.
4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. (Rusiadi, et.al, 2014).

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Binjai Jl. Samanhudi No.20, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20741.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2021 sampai dengan selesai, dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Ringkasan Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
1.	Riset awal/Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Seminar Proposal						
4.	Perbaikan Acc Proposal						
5.	Pengolahan Data						
6.	Penyusunan Skripsi						
7.	Bimbingan Skripsi						
8.	Seminar Hasil Skripsi						
9.	Sidang Meja Hijau						

Diolah oleh penulis 2022

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi, et al., (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek pada populasi diteliti hasilnya, dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMK Negeri 1 Binjai yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arianto (2017) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu dan mempunyai kriteria untuk dijadikan sampel. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus PNS yaitu berjumlah 50 orang.

Tabel 3.2 Sampel 50 Pegawai yang berstatus PNS di SMK Negeri 1 Binjai

No.	Nama Pegawai Guru/Staff	Jabatan
1.	Saor Hutabarat	Guru
2.	Nurlia	Guru
3.	Rotua Mariani Simangunsong	Guru
4.	Fatimah	Guru
5.	Nismah	Guru
6.	Nila Sukma	Guru
7.	Agusria Warneri	Guru
8.	Andiparasian	Guru
9.	Antonius	Guru
10.	Basyaruddin	Guru
11.	Boynes	Guru
12.	Bujuria Br Karo	Guru
13.	Deliana	Guru
14.	Edina	Guru
15.	Eka Lestari	Guru
16.	Elfi Rahmi	Guru
17.	Enos Barus	Guru
18.	Ernita Iriani	Guru
19.	Fahrizal	Guru
20.	Harapan Sagala	Guru
21.	Heriyus Lubis	Guru

22.	Hery Iswandi	Guru
23.	Indriyani	Guru
24.	Lasma	Guru
25.	Lelita	Guru
26.	Loyalty Asina Hutasoit	Guru
27.	M. Ridwan	Guru
28.	Magdalena Br. Tarigan	Guru
29.	Maidar Ningsih	Guru
30.	Mangaraja Paimaon P	Guru
31.	Manofu Daeli	Guru
32.	Mansor Saragih	Guru
33.	Marheni	Guru
34.	Marianda Br. Sitepu	Guru
35.	Marwandi	Guru
36.	Masnarina Saragih	Guru
37.	Masripawati	Guru
38.	Masuste Purba	Guru
39.	Muhammad Ridwan	Guru
40.	Norita Sihotang	Guru
41.	Nurlela	Guru
42.	Nurlismawati Surbakti	Guru
43.	Nurmina Br. Girsang	Guru
44.	Poibe Lumbanbatu	Guru
45.	Poltak Situmorang	Guru
46.	Rahmi Oktarini	Guru
47.	Ranto Panjaitan	Guru
48.	Resman Purba	Guru
49.	Rida Sumihar	Guru
50.	Effa Rakhmi Astuti	Staf Tata Usaha

Sumber SMK Negeri 1 Binjai

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Rusiadi et, al (2014) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk kepentingan penelitiannya melalui hasil jawaban dari pengamatan/observasi dan kuesioner yang disebar kepada pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

2. Data Sekunder

Menurut Rusiadi et, al (2014) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada untuk kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku-buku teori, karya ilmiah, jurnal serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (X_1) adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja (X_2) serta variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang timbul akibat adanya variabel bebas.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir 2016)	a. Kualitas (Mutu). b. Kuantitas (Jumlah). c. Waktu (Jangka Waktu). d. Kerjasama antar karyawan . e. Penekanan Biaya. f. Pengawasan.	Likert

			(Kasmir 2016)	
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Kepemimpinan merupakan setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya tersebut tentu saja berpengaruh ketika ia berhubungan dengan orang lain karena gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Kartono, K. (2018)	a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan Kartono, K. (2018)	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014)	a. Suasana kerja. b. Hubungan dengan rekan kerja. c. Tersedianya fasilitas untuk pegawai. (Nitisemito dalam setiawan 2016)	Likert
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2014)	a. Taat terhadap aturan waktu. b. Taat terhadap peraturan perusahaan. c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekejaan. d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Sutrisno (2016)	Likert

Sumber: Diolah Penulis 2022

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Daftar kuesioner (angket) yaitu berupa pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk diberikan kepada responden, dengan harapan mereka akan menjawab/mengisi dan memberikan respon yang objektif atas pertanyaan tersebut.

2. Dokumentasi yaitu pengumpulan data juga dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen berupa absen pegawai dan tentang sejarah singkat beserta struktur organisasi.
3. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2015). Dengan perkataan instrumen tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apakah uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015) “suatu data penelitian selain valid juga harus reliabel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila instrumen tersebut bila digunakan dua kali

untuk mengukur gejala yang sama hasil pengukuran yang diperoleh relatif dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui kelayakan model analisis jalur. Maka dalam penelitian ini digunakan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang digunakan benar-benar layak atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas ialah untuk mengetahui apakah pendistribusian data normal. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2015), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pada uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterokedastisitas dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and service solution* (SPSS).

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi
- e = eror

4. Pengujian Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang

telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawabannya sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti.

a. Uji T (Parsial)

Menurut Situmorang (2014), uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima (tolak H_i)
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak (H_i diterima).

b. Uji F (Simultan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistic yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistik inferensial khususnya parametric, membutuhkan persyaratan

tertentu, seperti data harus linear, data harus normal. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Menurut Situmorang (2014), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil

(mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Binjai

SMK Negeri 1 Binjai merupakan sekolah menengah kejuruan yang tertua di kota Binjai yang didirikan pada tanggal 1 Agustus 1961 dengan nomor standar sekolah (NSS) 341076101001 dengan jurusan Tata Buku, Tata Usaha, dan Tata Niaga dengan Kepala Sekolah yang pertama adalah Bapak Drs. RW. Hadiwibowo, kemudian pada tanggal 14 Juli 2003 berdiri jurusan Usaha Jasa Pariwisata dan saat ini SMK Negeri 1 Binjai di pimpin oleh Bapak Drs. Muhammad Basir, SMK Negeri 1 Binjai terletak di jalan Samanhudi No. 20 Binjai-Sumatera Utara.

Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMK Negeri 1 Binjai

Alamat : Jalan Samanhudi No. 20 Kel.
Satria Kec. Binjai Kota, Kota
Binjai-Sumatera Utara.

NSS : 341076101001

Nomor Pokok Sekolah Nasional : 10211384

Program Keahlian : 1. Rekayasa Perangkat Lunak
2. Otomatisasi DanTataKelola
Perkantoran

3. Akuntansi Dan Keuangan

Lembaga

4. Perbankan Dan Keuangan

Mikro

5. Bisnis Daring Dan Pemasaran

6. Usaha Perjalanan Wisata

Nama Kepala SMK : Drs. Muhammad Basir

Nomor SK Pengangkatan : 800/814/18

Pejabat yang mengangkat : Gubernur Sumatera Utara

2. Visi, Misi, dan Kebijakan Mutu SMK Negeri 1 Binjai

a. Visi

Menjadi pusat pelayanan pendidikan dan pelatihan keguruan yang berstandar Nasional/Internasional.

b. Misi

1. Mengembangkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
2. Meningkatkan mutu pendidikan sehingga memiliki kompetensi Nasional dan Internasional.
3. Mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang berwawasan mutu, profesional dan berorientasi masa depan.
4. Mengembangkan pelatihan dan mampu memberdayakan potensi masyarakat.
5. Mewujudkan suasana belajar yang berakar pada norma nilai budaya dan agama.

c. Kebijakan Mutu

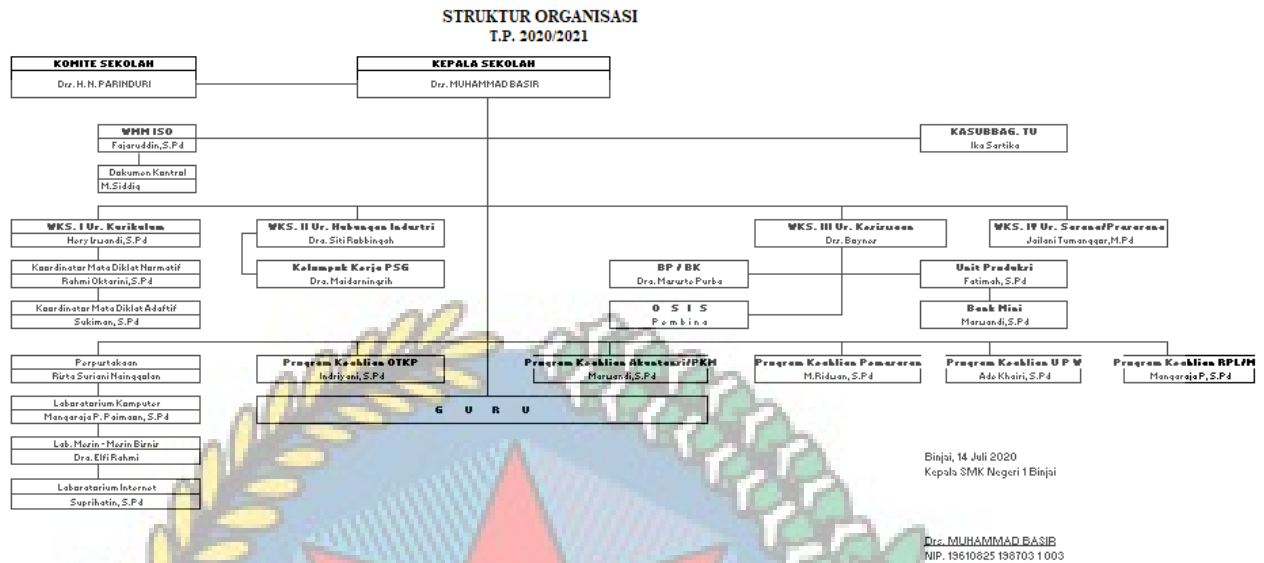
Untuk menghasilkan lulusan SMK Negeri 1 Binjai yang sesuai dengan visi dan misi maka manajemen SMK Negeri 1 Binjai menetapkan kebijakan mutunya yaitu:

1. Mewujudkan program keahlian akuntansi mendapat Standar Nasional.
2. Mewujudkan program keahlian Administrasi Perkantoran mendapat Standar Nasional.
3. Mewujudkan program keahlian Pemasaran mendapat Standar Nasional.
4. Mewujudkan program keahlian Usaha Jasa Pariwisata mendapat Standar Nasional.
5. Menefrapkan SMM ISO 9001:2008 secara konsisten

Untuk menerpkan kebijakan ini maka manajemen SMK Negeri 1 Binjai akan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mensosialisasikan dan memahami serta menerapkan SMM ISO 9001 : 2008 secara konsisten.
2. Menyediakan sumber daya yang diperlukan.
3. Meningkatkan kompetensi dam karyawan secara terprogram.
4. Secara trus-menerus melakukan perbaikan sistem mutu.
5. Mengutamakan kepuasan pelanggan (siswa, alumni, orang tua siswa, dunia usaha/industri, pemerintah, dan masyarakat sekolah).

3. Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Binjai



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Binjai

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini di bagi menjadi tiga karakter, yakni : berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin di bagi kedalam dua katagori, yaitu Laki-laki dan Perempuan. Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karkteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	19	38%
2.	Perempuan	31	62%
Jumlah		50	100%

Diolah Penulis 2022

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kriteria responden berdasarkan usia di bagi kedalam beberapa katagori. Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤ 20 Tahun	0	0%
2.	21-30 Tahun	7	14%
3.	31-40 Tahun	15	30%
4.	41-50 Tahun	22	44%
5.	≥ 50 Tahun	6	12%
Jumlah		50	100%

Diolah Penulis 2022

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kriteria responden berdasarkan pendidikan di bagi kedalam beberapa katagori. Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	41 orang	47,72%
2	S2	9 orang	18,19%
3	S3	-	0%
Jumlah		50 orang	100%

Diolah Penulis 2022

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kriteria responden berdasarkan lama bekerja di bagi kedalam beberapa katagori. Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 4 Karakteristik Responden Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	15 orang	30%
2	6 – 10 tahun	19 orang	38%
3	11 – 15 tahun	13 orang	26%
4	16 – 20 tahun	3 orang	6%
Jumlah		50 orang	100%

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang diperoleh penulis selama proses penelitian merupakan data primer yang didapat dari penyebaran kuisisioner kepada 50 orang responden. Kuisisioner yang dibagikan kepada responden berisi pernyataan yang akan diisi oleh responden. Setiap pernyataan yang diberikan akan diisi oleh responden dengan 5 alternatif jawaban yang telah disajikan.

Adapun ke 5 (lima) alternatif jawaban tersebut, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Cukup setuju (CS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban dari para responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini:

1) Hasil Distribusi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai terkadang jarang mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah bersama para pegawai. (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	CUKUP SETUJU	8	16.0	16.0	20.0
	SETUJU	28	56.0	56.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai terkadang jarang mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah bersama para pegawai, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah kurang bermusyawarah dalam pengambilan suatu keputusan.

Tabel 4.6 Keputusan yang di ambil kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai selalu disetujui bawahan. (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	12	24.0	24.0	24.0
	SETUJU	26	52.0	52.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Keputusan yang di ambil kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai selalu disetujui bawahan, 26 responden (52%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh bawahan kepala sekolah selalu setuju dengan keputusan yang diambil.

Tabel 4.7 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mengambil keputusan dengan baik dan teliti. (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	9	18.0	18.0	18.0
	SETUJU	32	64.0	64.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mengambil keputusan dengan baik dan teliti, 32 responden (64%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah dalam mengambil keputusan sudah baik dan teliti.

Tabel 4.8 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai jarang memberikan semangat kepada pegawai dalam menjalankan tugas. (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	8	16.0	16.0	16.0
	SETUJU	34	68.0	68.0	84.0
	SANGAT SETUJU	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai jarang memberikan semangat kepada pegawai dalam menjalankan tugas, 34 responden (68%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah harus lebih lagi dalam memberikan semangat pada para pegawai.

Tabel 4.9 Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai jarang memberikan kompensasi kepada pegawai yang dapat menjalankan tugas sesuai target yang telah ditentukan. (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
CUKUP SETUJU	9	18.0	18.0	22.0
SETUJU	36	72.0	72.0	94.0
SANGAT SETUJU	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai jarang memberikan kompensasi kepada pegawai yang dapat menjalankan tugas sesuai target yang telah ditentukan, 36 responden (72%) menyatakan setuju.

Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah sebaiknya lebih sering memberikan kompensasi pada pegawai guna lebih memotivasi pegawai agar lebih giat dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 4.10 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai memberikan nasehat kepada para pegawai. (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	12	24.0	24.0	24.0
SETUJU	27	54.0	54.0	78.0
SANGAT SETUJU	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai memberikan nasehat kepada para pegawai, 27 responden (64%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah sering memberikan nasehat pada para pegawainya.

Tabel 4.11 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai jarang mendengarkan saran dari bawahan. (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	CUKUP SETUJU	1	2.0	2.0	6.0
	SETUJU	35	70.0	70.0	76.0
	SANGAT SETUJU	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai jarang mendengarkan saran dari bawahan, 35 responden (70%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah perlu untuk lebih mendengarkan saran dari bawahannya.

Tabel 4.12 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai kurang menjelaskan dengan jelas ketika memberikan pekerjaan. (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	CUKUP SETUJU	4	8.0	8.0	12.0
	SETUJU	37	74.0	74.0	86.0
	SANGAT SETUJU	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai kurang menjelaskan dengan jelas ketika memberikan pekerjaan, 37 responden

(74%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah harus lebih detail dalam menjelaskan tugas yang akan diberikan guna meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi.

Tabel 4.13 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mempunyai hubungan baik terhadap bawahan. (X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	CUKUP SETUJU	5	10.0	10.0	14.0
	SETUJU	33	66.0	66.0	80.0
	SANGAT SETUJU	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mempunyai hubungan baik terhadap bawahan, 33 responden (66%) menyatakan sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan antara kepala sekolah dan pegawai terjalin sangat baik.

Tabel 4.14 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai kurang memperhatikan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (X1.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	CUKUP SETUJU	9	18.0	18.0	22.0
	SETUJU	36	72.0	72.0	94.0
	SANGAT SETUJU	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai kurang memperhatikan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, 36 responden (72%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan

bahwa kepala sekolah harus lebih memperhatikan hasil kerja para pegawai guna meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi.

Tabel 4.14 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mempunyai sikap yang tegas terhadap pegawai. (X1.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	CUKUP SETUJU	5	10.0	10.0	14.0
	SETUJU	32	64.0	64.0	78.0
	SANGAT SETUJU	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mempunyai sikap yang tegas terhadap pegawai, 32 responden (64%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kepala sekolah tegas dalam bersikap pada bawahannya.

Tabel 4.15 Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mengendalikan pegawai dengan baik sehingga membuat pegawai tidak tertekan. (X1.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	64.0
	SANGAT SETUJU	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai mengendalikan pegawai dengan baik sehingga membuat pegawai tidak tertekan, 30 responden (60%) menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa

kepala sekolah memberikan kenyamanan dalam memberikan arahan kerja sehingga tidak menyebabkan tekanan pada pegawai.

2) Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.16 SMK Negeri 1 Binjai memiliki ruangan kerja dengan pencahayaan yang kurang. (X2.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	11	22.0	22.0	22.0
	CUKUP SETUJU	16	32.0	32.0	54.0
	SETUJU	14	28.0	28.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Binjai memiliki ruangan kerja dengan pencahayaan yang kurang, 16 responden (32%) menyatakan cukup setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pencahayaan pada ruang kerja SMK Negeri 1 Binjai harus ditambah.

Tabel 4.17 SMK Negeri 1 Binjai memiliki suasana kurang tenang dan sering terjadi kebisingan. (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Cukup setuju	27	54.0	54.0	64.0
	Setuju	7	14.0	14.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item SMK Negeri 1 Binjai memiliki suasana kurang tenang dan sering terjadi kebisingan, 27 responden (54%) menyatakan cukup

setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Binjai memiliki suasana kurang kondusif.

Tabel 4.18 SMK Negeri 1 Binjai memiliki siklus udara yang kurang. (X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	8	16.0	16.0	16.0
Cukup setuju	16	32.0	32.0	48.0
Setuju	20	40.0	40.0	88.0
Sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item SMK Negeri 1 Binjai memiliki siklus udara yang kurang, 20 responden (40%) menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa siklus udara di SMK Negeri 1 Binjai harus diperbaiki lagi.

Tabel 4.19 Hubungan sesama rekan kerja terjalin harmonis. (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
Cukup setuju	13	26.0	26.0	36.0
Setuju	23	46.0	46.0	82.0
Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Hubungan sesama rekan kerja terjalin harmonis 23 responden (46%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan antar rekan kerja sudah baik dan harmonis.

Tabel 4.20 Komunikasi antar rekan kerja serta atasan terjalin dengan baik. (X2.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Cukup setuju	7	14.0	14.0	20.0
	Setuju	32	64.0	64.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Komunikasi antar rekan kerja serta atasan terjalin dengan baik, 32 responden (64%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan yang terjalin antar pegawai sudah baik.

Tabel 4.21 Adanya kerjasama yang kurang antar sesama rekan kerja. (X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Cukup setuju	17	34.0	34.0	48.0
	Setuju	18	36.0	36.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Adanya kerjasama yang kurang antar sesama rekan kerja, 18 responden (36%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa para pegawai harus lebih kompak dalam bekerja sama agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan sesuai harapan.

Tabel 4.22 Tempat parkir di SMK Negeri 1 Binjai kurang memadai. (X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Cukup setuju	11	22.0	22.0	28.0
	Setuju	26	52.0	52.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Tempat parkir di SMK Negeri 1 Binjai kurang memadai, 26 responden (52%) menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa tempat parkir SMK Negeri 1 Binjai harus lebih diperbaiki lagi.

Tabel 4.23 ATK yang disediakan SMK Negeri 1 Binjai lengkap lengkap dan memadai. (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	34.0
	Setuju	24	48.0	48.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item ATK yang disediakan SMK Negeri 1 Binjai lengkap lengkap dan memadai, 24 responden (48%) menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa ATK yang dibutuhkan para pegawai sudah terpenuhi.

Tabel 4.24 Kamar mandi di SMK Negeri 1 Binjai kurang bersih. (X2.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
Cukup setuju	9	18.0	18.0	24.0
Setuju	25	50.0	50.0	74.0
Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kamar mandi di SMK Negeri 1 Binjai kurang bersih, 25 responden (50%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa kamar mandi SMK Negeri 1 harus lebih diperhatikan kebersihannya.

3) Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.25 Pegawai terkadang hadir tidak tepat waktu pada jam masuk kerja.(X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
Cukup setuju	12	24.0	24.0	30.0
Setuju	21	42.0	42.0	72.0
Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai terkadang hadir tidak tepat waktu pada jam masuk kerja, 21 responden (42%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai harus lebih tepat waktu ketika masuk kerja.

Tabel 4.26 Terkadang pegawai hadir dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. (X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Cukup setuju	14	28.0	28.0	32.0
	Setuju	20	40.0	40.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Terkadang pegawai hadir dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, 20 responden (40%) menyatakan setuju. Jawaban ini menyatakan bahwa para pegawai harus lebih memperhatikan jam kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.27 Pegawai terkadang meminta izin apabila tidak masuk kerja. (X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Cukup setuju	14	28.0	28.0	32.0
	Setuju	23	46.0	46.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai terkadang meminta izin apabila tidak masuk kerja, 23 responden (46%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa harus selalu meminta izin jika tidak masuk kerja.

Tabel 4.28 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai memakai seragam yang sesuai dengan hari yang telah ditentukan. (X3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
Cukup setuju	7	14.0	14.0	22.0
Setuju	29	58.0	58.0	80.0
Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai memakai seragam yang sesuai dengan hari yang telah ditentukan, 29 responden (58%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa para pegawai telah memakai seragam sesuai hari yang telah ditentukan.

Tabel 4.29 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (X3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
Cukup setuju	10	20.0	20.0	30.0
Setuju	31	62.0	62.0	92.0
Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 31 responden (62%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa para pegawai harus lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.30 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mentaati peraturan yang telah diberikan. (X3.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
Cukup setuju	9	18.0	18.0	24.0
Setuju	24	48.0	48.0	72.0
Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mentaati peraturan yang telah diberikan, 24 responden (48%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Binjai sudah mentaati peraturan yang ada.

Tabel 4.31 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. (X3.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
Cukup setuju	10	20.0	20.0	30.0
Setuju	24	48.0	48.0	78.0
Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan, 24 responden (48%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK negeri 1 bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.32 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan. (X3.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Cukup setuju	10	20.0	20.0	30.0
	Setuju	30	60.0	60.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan, 30 responden (60%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 memang bekerja berdasarkan standar yang telah ditentukan.

Tabel 4.33 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan. (X3.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Cukup setuju	8	16.0	16.0	22.0
	Setuju	30	60.0	60.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan, 30 responden (60%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh pegawai telah mampu menggunakan peralatan dengan baik dan benar.

Tabel 4.34 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mengerjakan pekerjaan dengan teliti. (X3.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
Cukup setuju	7	14.0	14.0	18.0
Setuju	25	50.0	50.0	68.0
Sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mengerjakan pekerjaan dengan teliti, 25 responden (50%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK negeri 1 Binjai selalu mengerjakan pekerjaannya secara teliti.

Tabel 4.35 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai selalu bersikap sopan dan baik ketika bekerja. (X3.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
Cukup setuju	10	20.0	20.0	26.0
Setuju	24	48.0	48.0	74.0
Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai selalu bersikap sopan dan baik ketika bekerja, 48 responden (48%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Binjai memiliki sikap yang sopan dan baik.

Tabel 4.36 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai bekerja dengan tekun. (X3.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Cukup setuju	8	16.0	16.0	18.0
	Setuju	26	52.0	52.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai bekerja dengan tekun, 26 responden (52%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Binjai selalu bekerja dengan tekun.

4) Hasil Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.37 Hasil pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan dengan baik dan benar.(Y1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	CUKUP SETUJU	8	16.0	16.0	22.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Hasil pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan dengan baik dan benar, 30 responden (60%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa para pegawai berhasil mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar.

Tabel 4.38 Kualitas pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada. (Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
CUKUP SETUJU	14	28.0	28.0	32.0
SETUJU	20	40.0	40.0	72.0
SANGAT SETUJU	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Kualitas pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada, 20 responden (40%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan standar yang ada.

Tabel 4.39 Pekerjaan yang di kerjakan terkadang tidak sesuai dengan yang di harapkan atasan. (Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	12	24.0	24.0	24.0
SETUJU	27	54.0	54.0	78.0
SANGAT SETUJU	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pekerjaan yang di kerjakan terkadang tidak sesuai dengan yang di harapkan atasan, 27 responden (54%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa terkadang pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai harapan kepala sekolah.

Tabel 4.40 Semua pekerjaan yang diberikan terkadang tidak diselesaikan pada hari itu juga. (Y4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	CUKUP SETUJU	8	16.0	16.0	22.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Semua pekerjaan yang diberikan terkadang tidak diselesaikan pada hari itu juga, 30 responden (60%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.41 Jumlah pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. (Y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Cukup setuju	13	26.0	26.0	36.0
	Setuju	23	46.0	46.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Jumlah pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, 23 responden (46%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak mampu dikerjakan oleh pegawai.

Tabel 4.42 Semua pekerjaan yang diselesaikan terkadang tidak sesuai target yang ditentukan. (Y6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Cukup setuju	7	14.0	14.0	20.0
	Setuju	32	64.0	64.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Semua pekerjaan yang diselesaikan terkadang tidak sesuai target yang ditentukan, 32 responden (64%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai terkadang menyelesaikan pekerjaan tidak memenuhi target yang ditentukan.

Tabel 4.43 Dalam mengerjakan pekerjaan, pegawai terkadang menyelesaikannya kurang tepat waktu. (Y7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Cukup setuju	17	34.0	34.0	48.0
	Setuju	18	36.0	36.0	84.0
	Sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Dalam mengerjakan pekerjaan, pegawai menyelesaikannya kurang tepat waktu, 18 responden (36%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa terkadang tugas yang diberikan tidak diselesaikan tepat waktu oleh pegawai.

Tabel 4.44 Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu penting dan harus dicapai. (Y8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	CUKUP SETUJU	14	28.0	28.0	32.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	72.0
	SANGAT SETUJU	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu penting dan harus dicapai, 20 atau (40%) responden menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang tepat waktu sangat penting dalam pencapaian target yang ditentukan.

Tabel 4.45 Pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan. (Y9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	12	24.0	24.0	24.0
	SETUJU	27	54.0	54.0	78.0
	SANGAT SETUJU	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, 27 responden (54%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.46 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai secara bersama-sama bertanggung jawab atas target kerja. (Y10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Cukup setuju	12	24.0	24.0	30.0
	Setuju	21	42.0	42.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai secara bersama-sama bertanggung jawab atas target kerja, 21 responden (42%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa target kerja adalah tanggung jawab seluruh pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Tabel 4.47 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai saling berkontribusi dalam menjalankan tugas. (Y11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Cukup setuju	14	28.0	28.0	32.0
	Setuju	20	40.0	40.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai saling berkontribusi dalam menjalankan tugas, 20 responden (40%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa dalam menjalankan tugas para pegawai saling berkontribusi satu sama lain.

Tabel 4.48 Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mengerjakan tugas pekerjaan adil dan merata. (Y12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Cukup setuju	14	28.0	28.0	32.0
	Setuju	23	46.0	46.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai SMK Negeri 1 Binjai mengerjakan tugas pekerjaan adil dan merata, 23 responden (46%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK negeri 1 binjai melakukan pekerjaan secara adil dan merata.

Tabel 4.49 Pegawai terkadang kurang paham menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan. (Y13)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Cukup setuju	7	14.0	14.0	22.0
	Setuju	29	58.0	58.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Pegawai terkadang kurang paham menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan, 29 responden (58%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa terkadang pegawai kurang paham menggunakan fasilitas di tempat kerja.

Tabel 4.50 Anggaran yang di berikan sudah cukup ketika menjalankan suatu aktivitas terkait pekerjaan. (Y14)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
Cukup setuju	10	20.0	20.0	30.0
Setuju	31	62.0	62.0	92.0
Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Anggaran yang di berikan sudah cukup ketika menjalankan suatu aktivitas terkait pekerjaan, 31 responden (62%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa anggaran yang diberikan untuk menjalankan aktivitas terkait pekerjaan sudah memenuhi kebutuhan yang diperlukan.

Tabel 4.51 Untuk mendapatkan hasil yang sesuai, biaya anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai rencana. (Y15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
Cukup setuju	9	18.0	18.0	24.0
Setuju	24	48.0	48.0	72.0
Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Untuk mendapatkan hasil yang sesuai, biaya anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai rencana, 24 responden (48%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan

bahwa anggaran yang digunakan sesuai dengan hasil pekerjaan yang didapatkan.

Tabel 4.52 Atasan jarang memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. (Y16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
Cukup setuju	10	20.0	20.0	30.0
Setuju	24	48.0	48.0	78.0
Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Atasan jarang memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, 24 responden (48%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang melakukan pelanggaran jarang diberikan sanksi oleh atasan.

Tabel 4.53 Atasan kurang melakukan pengawasan kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan. (Y17)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
Cukup setuju	10	20.0	20.0	30.0
Setuju	30	60.0	60.0	90.0
Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Atasan kurang melakukan pengawasan kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, 30 responden (60%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan ketika melakukan pekerjaan, atasan kurang mengawasi para pegawai.

Tabel 4.54 Atasan kurang melakukan pengarahan kepada pegawai agar pekerjaan yg di berikan dapat dimengerti dan terselesaikan dengan baik. (Y18)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	CUKUP SETUJU	8	16.0	16.0	22.0
	SETUJU	30	60.0	60.0	82.0
	SANGAT SETUJU	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Untuk item Atasan kurang melakukan pengarahan kepada pegawai agar pekerjaan yg di berikan dapat dimengerti dan terselesaikan dengan baik, 30 responden (60%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai kurang mendapatkan pengarahan dari atasan.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30.

Apabila antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.55
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44.08	18.565	.514	.837
X1.2	44.08	18.483	.583	.831
X1.3	44.08	19.177	.554	.833
X1.4	44.08	18.810	.675	.826
X1.5	44.28	19.634	.462	.840
X1.6	44.10	18.622	.574	.831
X1.7	43.94	19.445	.466	.839
X1.8	44.10	19.561	.460	.840
X1.9	44.06	19.323	.447	.841
X1.10	44.28	19.634	.462	.840
X1.11	44.04	18.774	.532	.835
X1.12	43.76	19.819	.481	.838

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Dari tabel 4.55 dinyatakan bahwa hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) ditunjukkan pada kolom *corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor setiap butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dari 12 pernyataan yang diuji, seluruh pernyataan dinyatakan valid seperti disajikan pada tabel 4.55, yaitu pernyataan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12 karena memiliki *corrected itemtotal correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.56
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.68	26.589	.593	.884
X2.2	29.62	25.996	.727	.871
X2.3	29.62	26.934	.658	.877
X2.4	29.38	26.608	.724	.871
X2.5	29.20	28.408	.640	.879
X2.6	29.56	28.251	.491	.891
X2.7	29.24	26.717	.790	.867
X2.8	29.36	27.174	.660	.877
X2.9	29.14	28.204	.574	.883

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Dari tabel 4.56 dinyatakan bahwa hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) ditunjukkan pada kolom *corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor setiap butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dari 9 pernyataan yang diuji, seluruh pernyataan dinyatakan valid seperti disajikan pada tabel 4.57, yaitu pernyataan X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9 karena memiliki *corrected itemtotal correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.57
Hasil Uji Validitas Disiplin 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
X3.1	42.90	46.827	.777	.930
X3.2	42.90	47.439	.745	.931
X3.3	42.96	47.060	.831	.928
X3.4	42.92	46.932	.836	.928
X3.5	43.14	49.429	.640	.935
X3.6	42.84	47.443	.753	.931
X3.7	43.00	47.878	.665	.935
X3.8	43.12	49.536	.609	.936
X3.9	42.92	49.218	.666	.934
X3.10	42.72	48.247	.735	.932
X3.11	42.88	46.720	.824	.928
X3.12	42.72	50.532	.560	.938

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Dari tabel 4.57 dinyatakan bahwa hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) ditunjukkan pada kolom *corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor setiap butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dari 12 pernyataan yang diuji, seluruh pernyataan dinyatakan valid seperti disajikan pada tabel 4.57, yaitu pernyataan X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.8, X3.9, X3.10, X3.11, X3.12 karena memiliki *corrected itemtotal correlation* lebih dari 0,30.

Tabel 4.58
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
Y1	65.54	89.315	.738	.928
Y2	65.52	87.928	.742	.928
Y3	65.46	95.641	.331	.936
Y4	65.54	89.315	.738	.928
Y5	65.72	90.777	.535	.933
Y6	65.54	94.784	.364	.936
Y7	65.90	92.337	.410	.936
Y8	65.52	87.928	.742	.928
Y9	65.46	95.641	.331	.936
Y10	65.52	86.663	.803	.926
Y11	65.52	87.928	.742	.928
Y12	65.58	87.963	.786	.927
Y13	65.54	87.478	.814	.926
Y14	65.76	90.758	.628	.930
Y15	65.46	87.560	.776	.927
Y16	65.62	88.975	.636	.930
Y17	65.74	90.156	.651	.930
Y18	65.54	89.315	.738	.928

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Dari tabel 4.58 dinyatakan bahwa hasil output dari pengolahan SPSS untuk uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada kolom *corrected item-total correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor setiap butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Dari 18 pernyataan yang diuji, seluruh pernyataan dinyatakan valid seperti disajikan pada tabel 4.58, yaitu pernyataan Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14, Y15, Y16, Y17, Y18 karena memiliki *corrected itemtotal correlation* lebih dari 0,30.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (uji kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pernyataan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.59 Hasil Uji Reabilitas

<i>Constant</i>	<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	.848	12
Lingkungan Kerja (X2)	.890	9
Disiplin Kerja (X3)	.938	12
Kinerja Pegawai (Y)	.934	18

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan hasil dari tabel 4.59, didapat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan bernilai 0,848, nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja bernilai 0,890, nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja 0,938 dan nilai dari *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Pegawai 0,934.

Kesimpulan dari ke empat tabel tersebut adalah seluruh variabel dinyatakan reliabel atau handal karena nilai dari *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

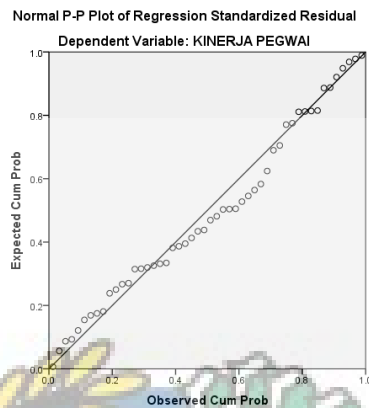
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan analisa grafik yang dihasilkan dari pengolahan SPSS.22. Adapun grafik hasil pengolahan data penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalias

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

Tabel 4.60 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02726463
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.051
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas diketahui bahwa nilai signifikan residual normalitas sebesar 0,200. Nilai variabel tersebut melebihi nilai yang ditentukan yaitu 5 % atau 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga variabel data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Dengan adanya hasil dari data yang normal ini maka uji analisis berikutnya dapat dilakukan sebab jika data tidak berdistribusi normal maka uji analisis selanjutnya tidak dapat dilakukan.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas (Rusiadi, dkk, 2014).

Tabel 4.61 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA KEPEMIMPINAN	.937	1.067
LINGKUNGAN KERJA	.652	1.533
DISIPLIN KERJA	.620	1.614

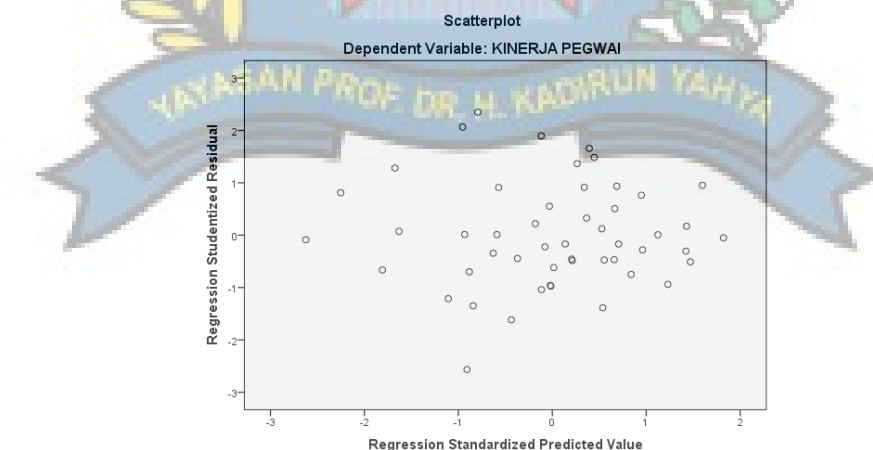
Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan Tabel 4.61 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 1,067, Lingkungan Kerja (X2) adalah 1,533, Disiplin Kerja (X3) adalah 1,614 dan lebih kecil

dari 10 (sepuluh) dan nilai *tolerance* Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0.937, Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,652, Disiplin Kerja (X3) 0,620 lebih besar dari 0.10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini

menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

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

Tabel 4.62 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.763	3.435	
GAYA KEPEMIMPINAN	.246	.065	.130
LINGKUNGAN KERJA	.218	.064	.141
DISIPLIN KERJA	1.011	.050	.849

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan tabel 4.62 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.763 + 0.246 X_1 + 0.218 X_2 + 1.011 X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel bebas dianggap nol, atau variabel bebas dianggap tidak ada baik pada X1, X2, maupun X3, maka nilai dari Kinerja Pegawai (Y) adalah 3.763. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) telah memiliki Kinerja Pegawai sebesar 3.763.

- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,246.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.218.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1.011.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabilitas variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Dengan $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas + variabel terikat) sehingga $50 - 4 = 46$ maka nilai t_{tabel} adalah 1,678 (lihat tabel t pada lampiran).

Tabel 4.63 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.763	3.435		1.096	.279
GAYA KEPEMIMPINAN	.246	.065	.130	3.773	.000
LINGKUNGAN KERJA	.218	.064	.141	3.433	.001
DISIPLIN KERJA	1.011	.050	.849	20.094	.000

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan tabel 4.63 diatas dapat dilihat bahwa:

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

a) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

t_{hitung} sebesar 3.773 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga t_{hitung} 3.773

$> t_{tabel}$ 1.678 dan signifikan 0,000 $< 0,05$, maka hipotesis yang

menyatakan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

t_{hitung} sebesar 3.433 dan signifikan sebesar 0,001 sehingga t_{hitung}

3.433 $> t_{tabel}$ 1.678 dan signifikan 0,001 $< 0,05$, maka hipotesis yang

menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

t_{hitung} sebesar 20.094 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga t_{hitung}

20.094 $> t_{tabel}$ 1,678 dan signifikan 0,000 $< 0,05$, maka hipotesis yang

menyatakan secara parsial Disiplin Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Uji f (Simultan)

Uji F menguji pengaruh secara serempak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Dengan signifikan 5 % maka nilai F tabel ditentukan dengan $df_2 = n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen + variabel dependen) sehingga $df_2 = 50 - 4 = 46$. Nilai df_2 pada angka 46 dan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ adalah 2,81 (lihat lampiran F tabel). Untuk mengetahui apakah $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.64 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3758.640	3	1252.880	286.187	.000 ^b
Residual	201.380	46	4.378		
Total	3960.020	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Dari tabel 4.64 terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 286.187 dan signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang terlihat pada $\alpha = 0,05$ (lampiran pada F_{tabel}), probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin

Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

Tabel 4.65 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.946	2.092

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber pengolahan spss versi 22.00

Berdasarkan hasil tabel 4.65 dapat dilihat nilai R Square sebesar 0.949 atau 94,9% yang artinya variabel independen Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 94,9% sedangkan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain menurut Kasmir (2018) Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas, dan Komitmen yang tidak diteliti atau tidak masuk ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} 3.773 > t_{tabel} 1.678$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain ketika Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Artinya, Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudoro Yekti (2017) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dilakukan secara tepat, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman para pegawai sehingga akan terjadinya peningkatan kinerja yang mana hal tersebut akan berdampak baik pada tujuan organisasi yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai telah terlaksana sekaligus telah menjawab rumusan masalah pada poin satu yaitu Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} 3.433 > t_{tabel} 1.678$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain Lingkungan Kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai meningkat maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tya Intan Permata Sari (2018) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan memberikan suasana yang nyaman kepada semua pegawai, sehingga akan timbul perasaan yang senang yang akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sehingga tiap-tiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan secara lebih cepat. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai telah terlaksana sekaligus telah menjawab rumusan masalah pada poin dua yaitu Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} 20,094 > t_{tabel} 1,678$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain Disiplin Kerja yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mulyadi (2019) bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja merupakan hal yang baik tentunya juga sangat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai telah terlaksana sekaligus telah menjawab rumusan masalah pada poin tiga yaitu Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari F_{hitung} sebesar 286.187 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang terlihat pada $\alpha = 0,05$ (lampiran pada F_{tabel}), probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa 4 (empat) hipotesis dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja yang dilakukan oleh SMK Negeri 1 Binjai akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai telah terlaksana sekaligus telah menjawab rumusan masalah pada poin empat yaitu Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 1 Binjai.

Angka R Square yang disebutkan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 0,949 atau 94,9%. Artinya variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sebesar 94,9% sedangkan sisanya ($100\% - 94,9\% = 5,1\%$) lagi dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai. Hal ini terlihat dari t_{hitung} 3.773 > t_{tabel} 1.678 dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai. Hal ini terlihat dari t_{hitung} 3.433 > t_{tabel} 1.678 dan signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai. Hal ini terlihat dari t_{hitung} 20.094 > t_{tabel} 1,678 dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai. Hal ini terlihat dari F_{hitung} sebesar 286.187 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang terlihat pada $\alpha = 0,05$ (lampiran pada F_{tabel}), probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data terhadap penelitian mengenai kinerja pegawai SMK Negeri 1 Binjai, penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala sekolah SMK Negeri 1 Binjai agar menerapkan gaya kepemimpinan Partisipatif menciptakan kerja sama partisipasi para bawahan, lebih mempercayakan tugas kepada bawahan serta membangun komunikasi yang baik terhadap bawahan dan mensupport seluruh pegawai, agar pegawai termotivasi dan bekerja dengan giat.
2. Disarankan kepada pihak SMK Negeri 1 Binjai agar lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja yang dirasa kurang memenuhi kebutuhan para pegawai dan juga hubungan antar sesama pegawai guna menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disarankan kepada pegawai SMK Negeri 1 Binjai agar lebih meningkatkan sikap disiplin, dimana meningkatnya sikap disiplin tersebut tidak hanya dipengaruhi dari faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah berasal dari diri sendiri
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih mengembangkan variabel agar terjadinya variasi yang nantinya akan menjadi masukan bagi pihak SMK Negeri 1 Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2018. "*Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan:USU Press.

- Manullang, Marihot, & Manuntun Pakpahan. (2014). *Metodelogi Penelitian Proses Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: Usu Press.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2016). *Metode Penelitian*:
Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Serdamayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24
Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Cetakan 1. Yrama Widya. Bandung.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Jurnal :

- Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rd Dr. Kariadi Semarang), Majalah Ilmiah Solusi Vol. 18, No. 3
- Aditya Nur Pratama. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Razer Brothers, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dewi Lestari. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 2 Tangerang, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.2, No.3
- Dewi Purnama Sari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren, Jurnal Sainika Unpam, Vol. 1, No. 1, (108-132)
- Lutfi Haikal Pasya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada Sma Negeri 7 Tangerang Selatan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Meisy Suwuh. 2015. The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang, Jurnal Emba 611 Vol.3 No.4hal. 611-619
- Mulyadi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.3
- Nurul Intan Febriani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Oae Manufaktur Indonesia, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi.
- Oxy Prabowo. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(2), 113–130.
- Pawirosumarto Sarjana, Gunawan. 2016. The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Toward Job Satisfaction Towards Employee Performance In Parador Hotel And Resorts, Indonesia. International Journal Of Law And Management Vol. 59 No. 6
- Rahayu, Indah Dwi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Departement Pt Badak Lng Bontang). Universitas Brawijaya, Malang.
- Siti Nurhayati Putri Utami. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Urc Indonesia Kawasan Mm2100, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi.

Sobari Huda Syaputra. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang, Uin Raden Fatah Palembang.

Tiya Intan Permata Sari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Wachid Hasyim. 2020. Kinerja Karyawan : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja, Jurnal Ikra-Ith Ekonomika Vol 3 No 1

Yustinus Doddie, Martha Sajuni. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul, Universitas Negeri Yogyakarta.

