

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Darfi Pohan

Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*Email korespondensi: darfipohan@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 31 Maret 2023 Direvisi: 10 April 2023 Disetujui: 15 April 2023</p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja</p>	<p>Latar belakang penelitian ini adalah penurunan kinerja di lingkungan kantor Kecamatan Kualuh Leidong, Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang mana hal tersebut diduga disebabkan oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan kualuh leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sebanyak 32 pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling atau sampling jenuh 32 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik daftar pertanyaan melalui menyebarkan angket/questioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara.</p>

PENDAHULUAN

Kecamatan dibentuk di wilayah Kabupaten/ Kota dengan Peraturan Daerah yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP). Kecamatan dipimpin oleh seorang Kecamatan yang dalam melaksanakan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagai wewenang Bupati atau Walikota, selain melaksanakan tugas tersebut Kecamatan juga bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan.

Didalam PP Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan yaitu pada pasal 15 ayat (2) disebutkan rambu – rambu kewenangan yang perlu didelegasikan oleh Bupati atau Walikota kepada Kecamatan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang salah satunya yaitu aspek pengawasan. Pelaksanaan kewenangan tersebut mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan pada lingkup Kecamatan sesuai dengan perundang-undangan. Untuk itu, pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai perlu dilakukan dan merupakan hal yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, karena ruang lingkup

pengawasan meliputi keseluruhan pelaksanaan kegiatan.

Dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Nomor Ktps. 39/1996 dan Undang-Undang Nomor 109/III/1994 tentang susunan dan organisasi tata kerja sekretaris daerah, DPR, Pemerintahan kecamatan dan desa/kelurahan, di jelaskan bahwa tugas dan tanggungjawab Camat adalah membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan. Dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintahan, kecamatan membutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas dan terampil, karena efektif tidaknya pelaksanaan tugas tersebut tergantung pada kinerja pegawainya, sebaliknya Camat sebagai pemimpin organisasi dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.

Penyelenggaraan umum yang dilaksanakan aparatur pemerintahan dalam berbagai sektor pelayanan, terutama yang menyangkut kebutuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat. Kinerjanya masih belum seperti yang diharapkan, ini diakibatkan lajunya pertumbuhan penduduk, sehingga menimbulkan kendala dalam pemerataan kesejahteraan dari berbagai hasil pembangunan. Selain ketidakmampuan pemerintah memenuhi tuntutan penyediaan fasilitas pelayanan kepada masyarakat telah menimbulkan ketidakpuasan dalam kehidupan masyarakat. Aparat pemerintahan cenderung dianggap tidak adil dalam mengelola pembangunan. Untuk itu aparatur pemerintahan terutama daerah/ wilayah kecamatan perlu melaksanakan fungsi tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Instansi harus mampu mengelola pegawainya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang. Salah satu yang harus dipertimbangkan instansi adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P. Mangkunegara, 2019: 67).

Dalam penelitian yang dilakukan pada kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah dimana pelaksanaan kinerja belum sepenuhnya tercapai. Hal ini ditandai dengan beberapa indikator masalah yang muncul diantaranya : 1) Adanya beberapa orang pegawai yang dalam melaksanakan program kerjanya belum mencapai target atau sasaran, 2) masih terdapatnya beberapa orang pegawai yang belum memahami tugas, pokok dan fungsinya, 3) Adanya kecenderungan rendahnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain Kinerja, Lingkungan kerja dapat berpengaruh dengan kinerja para pegawai. Menurut Malik (2016, hal.164) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Dalam penelitian ini kendala lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu lingkungan fisik yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara yang buruk, tidak adanya pendingin ruangan serta kebersihan yang kurang baik dikarenakan petugas kebersihan di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong yang minim.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menuntun, mempengaruhi dan memonitor para pegawai agar pegawai tersebut

melakukan pekerjaan berdasarkan instruksi yang telah direncanakan (Fahmi, 2016, Hal 105). Dalam penelitian yang dilakukan pada kantor Kecamatan Kualuh Leidong peneliti mendapatkan fenomena masalah pada Gaya kepemimpinan pegawai dimana masalah yang ditemukan adalah masih ada pemimpin yang belum bisa membimbing atau mengarahkan bawahannya dengan baik sehingga komunikasi tidak berjalan dengan lancar, serta kurangnya pengawasan kepada bawahan. Masalah lainnya yaitu tentang kedisiplinan pegawai yang masih rendah terbukti masih adanya pegawai yang terlambat datang pada jam masuk kerja, serta terdapat beberapa pegawai yang berada di luar kantor pada saat jam kerja, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu instansi (Hasibuan&Malayu, 2013, hal 193). Dalam penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Kualuh Leidong peneliti mendapatkan fenomena masalah pada disiplin kerja para pegawai dimana terdapat beberapa pegawai yang dalam penyelesaian beberapa laporan kegiatan mengalami keterlambatan serta adanya beberapa orang pegawai yang melaksanakan program kerjanya tidak mencapai target atau sasaran.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki kendala pada kinerja, dimana pelaksanaan tugas belum sepenuhnya tercapai. Hal ini ditandai dengan beberapa indikator masalah yang muncul diantaranya : 1) Adanya beberapa orang pegawai yang dalam melaksanakan program kerjanya belum mencapai target atau sasaran, 2) masih terdapatnya beberapa orang pegawai yang belum memahami tugas, pokok dan fungsinya, 3) Adanya kecenderungan rendahnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain penurunan kinerja terdapat juga kendala pada lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara yang buruk, tidak adanya pendingin ruangan serta kebersihan yang kurang baik disebabkan kurangnya kesadaran para pegawai dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja. Selain itu penerapan gaya kepemimpinan yang belum maksimal dan kurang tepat, sebagai pimpinan sebaiknya menjadi teladan yang baik bagi segenap pegawai yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mana seorang pemimpin memberikan arahan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi yang dimiliki pegawai dan mampu memberikan teladan yang baik dalam bekerja. Didapati bahwa kurangnya komunikasi pemimpin dengan bawahan, dikarenakan pemimpin banyak tugas diluar, seperti pelatihan ataupun kepentingan lainnya, sehingga menimbulkan kurangnya interaksi langsung antara pemimpin dan pegawainya. Kecamatan Kualuh Leidong seharusnya memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual pegawai, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai yang berkaitan dalam tugas-tugas, memberikan imbalan jasa yang layak, memberikan kepastian sistem mutasi

pegawai demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai sehingga pegawai merasa diperhatikan pimpinan. Masalah lainnya yaitu tentang kedisiplinan pegawai yang masih rendah terbuktinya masih adanya pegawai yang terlambat datang pada jam masuk kerja, serta terdapat beberapa pegawai yang berada di luar kantor pada saat jam kerja, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik membahas masalah pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan (transfoemasional) dan disiplin kerja terhadap kinerja dan menuangkannya dalam bentuk tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan (Transformasional) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

METODE

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi, Irfan dan manurung (2015:90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiono (2016: 8). Penelitian kali ini peneliti melakukan penelitian pada pengaruh sistem informasi manajemen, sistem pelayanan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kualuh Leidong.

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhan Batu Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016:142) menyatakan quesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip – prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat diketahu dengan caramengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

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

(Sugiyono, 2016 : 183)

Dimana :

N = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed \geq α ,05) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed \leq α ,05 (Juliandi,dkk 2015,hal.79)

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,547	0,339	Valid
2	0,741	0,339	Valid
3	0,860	0,339	Valid
4	0,859	0,339	Valid
5	0,725	0,339	Valid
6	0,712	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada

variabel Kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,608	0,339	Valid
2	0,777	0,339	Valid
3	0,869	0,339	Valid
4	0,861	0,339	Valid
5	0,877	0,339	Valid
6	0,489	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,614	0,339	Valid
2	0,580	0,339	Valid
3	0,799	0,339	Valid
4	0,841	0,339	Valid
5	0,742	0,339	Valid
6	0,819	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,455	0,339	Valid
2	0,723	0,339	Valid
3	0,825	0,339	Valid
4	0,834	0,339	Valid
5	0,729	0,339	Valid
6	0,501	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai

korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

b). Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015 : 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha ≥ 0,6 dengan rumus alpha sebagai berikut :

Dimana :

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

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015:80).

Tabel Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,785	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,785	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,781	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,767	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 3.8. diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Disiplin Kerja

B1-b2 = Koefisien regresi

Penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antarvariabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan *VIF* > 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik meyebar diatas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

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

(Sugiyono, 2016 : 184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Kriteria dalam penelitian ini:

- Jika nilai thitung > ttabel maka Ho ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai thitung < ttabel maka Ho diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap terikat (Y)

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini:

- Jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 , maka Ho diterima, sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
- Jika nilai t dengan probability korelasi sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka Ho ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y. (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015 : 159)

Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria dalam penelitian ini adalah :

- Jika nilai F hitung > F tabel maka Ho ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai F hitung < F tabel maka Ho diterima, artinya variabel Bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015 : 159)

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

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

(Arfan,dkk, 2014:199)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx1x2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. ErrorB	eta		
1 (Constant)	17,517	6,090		2,876	,008
LINGKUNGAN KERJA	,307	,178	,322	1,722	,096
GAYA	,215	,206	,213	1,943	,006
KEPEMIMPINAN	,207	,197	,199	1,951	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

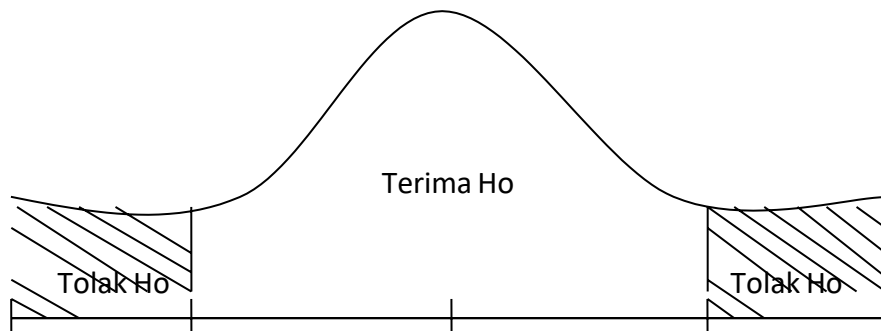
Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,722$ $t_{tabel} = 1,694$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,722 dengan nilai signifikan 0,096 sedangkan nilai ketentuan untuk 32 sample t_{tabel} sebesar 1,694 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} = 1,722 > t_{tabel} = 1,694$ dengan nilai signifikan $0,096 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

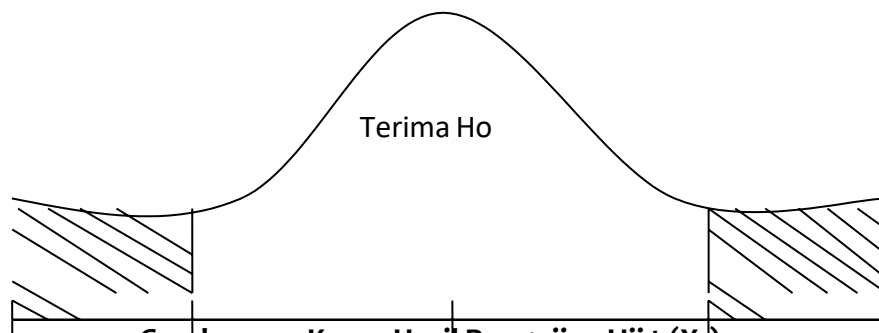
2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,943$ $t_{tabel} = 1,694$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,943 dengan nilai signifikan 0,006 sedangkan nilai ketentuan untuk 32 sample t_{tabel} sebesar 1,694 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,943 > t_{tabel} 1,694$ dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara



Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

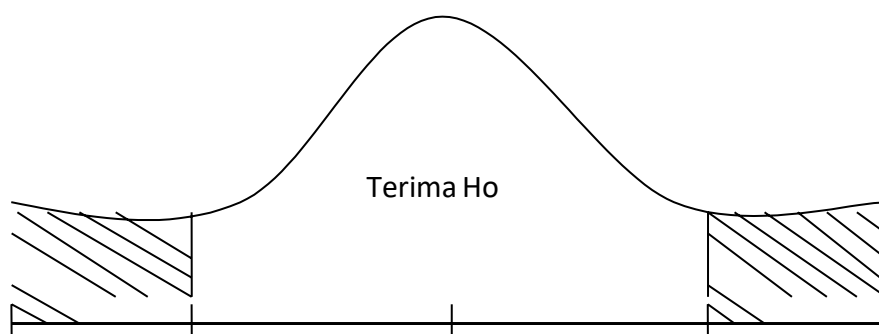
3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,951$ $t_{tabel} = 1,694$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Disiplin Kerja (X₃) diperoleh thitung sebesar 1,951 dengan nilai signifikano,002 sedangkan nilai ketentuan untuk 32 sample ttabel sebesar 1,694 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,951 > ttabel 1,694 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara



Gambar Kurva Hasil Pengujian Uji t (X₁)
Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ha : Salah satu $\beta \neq 0$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka Lingkungan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova < $\alpha 0,05$, maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig > $\alpha 0,05$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27,094	3	9,0311	2,109	,022 ^b
Residual	119,875	28	4,281		
Total	146,969	31			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional

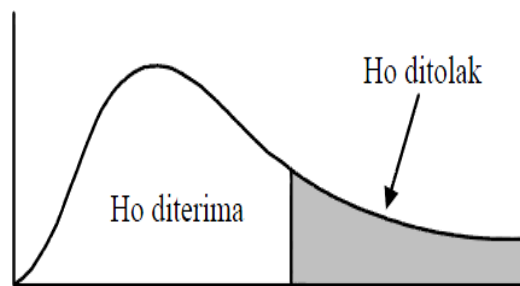
Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 32-3-1= 28$ adalah 4,19, $F_{hitung} = 12,109$

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel 4.13. uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,109 dengan nilai signifikan 0,022 pada Ftabel untuk 32 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai Ftabel sebesar 4,19 maka diperoleh Fhitung 12,109 > Ftabel 4,19 dengan nilai signifikan 0,022 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Gambar Uji Simultan Uji F



Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimanasebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,629 ^a	,584	,0972	,06912

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional
- b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,629 dan R-Square adalah 0,584 atau 58,40%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 58,40%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas Lingkungan Kerja,

Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung ($1,722$) > ttabel ($1,694$) dengan nilai signifikan $0,096 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba (2010) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malik (2016) bahwa kinerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung ($1,943$) > ttabel ($1,694$) dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2012) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi para pegawai supaya dapat bekerja sesuai sasaran dan tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung ($1,951$) > ttabel ($1,694$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprihartin, dkk (2022) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan & Malayu, 2013,) mendefinisikan Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu instansi.

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

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil Fhitung ($12,109$) > Ftabel ($4,19$) dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar $0,584$ atau $58,4\%$ yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) adalah rendah, sedangkan sisanya $41,6\%$ variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai di kantor Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 Pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kualuh Leidong
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kecamatan Kualuh Leidong.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kecamatan Kualuh Leidong.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kualuh Leidong terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kecamatan Kualuh Leidong.

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara hendaknya hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja juga meningkat, sehingga ada baiknya pimpinan memberikan fasilitas yang lengkap baik dari sarana dan prasarana sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta memberikan semangat untuk para pegawai melalui gaya kepemimpinan transformasional, serta memperhatikan disiplin kerja demi terciptanya kinerja yang baik
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kecamatan Kualuh Leidong ada baiknya pimpinan memberikan fasilitas yang memenuhi standart demi kenyamanan pegawai saat bekerja, baik dari segi sarana maupun prasarana di lingkungan kerja Kecamatan Kualuh Leidong.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Kualuh Leidong

Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya pimpinan memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional, sebab kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Kualuh Leidong. Disarankan agar pimpinan untuk mengikuti bimbingan teknis dan pelatihan terkait kepemimpinan transformasional.

4. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Kecamatan Kualuh Leidong Kabupaten Labuhanbatu Utara masih banyak ditemui pegawai disiplin menerapkan. Jika disiplin pegawai tidak baik maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. solusi sebaiknya pimpinan memberi arahan kepada pegawai pegawai Kecamatan Kualuh Leidong terkait peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan organisasi.
5. Disarankan bagi peneliti lain agardapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (1st ed.). Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Handoko, H, T. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Hidayat, I., Ritonga, K., & Safitri, D. (2015). Pengaruh Good Governance, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1-14.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Malik, N (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja indonesia* , cetakan pertama. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang
- Suprihatin, S., Rachmawati, D. W., Sasongko, R. N., Maarif, M. A., & Kader, M. A. K. (2022). The Effect of Work Motivation and Discipline on The Performance of The Leading Teachers of Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 693-704.