

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MALINAU BARAT**



OLEH:

DEPI SERLIANA MADA

NPM.19.61201.081

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA**

2024



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **19 Desember 2024** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	H. Edi Gunawan, SE, MM	1.....	Ketua
2.	M. Zamroji Almursyid, S. Pd., ME	2.....	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : DEPI SERLIANA MADA
NPM : 19.111007.61201.081
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Barat.

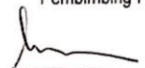
Nilai Angka/Huruf : **72,55/- B-**

Catatan :

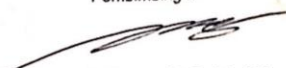
1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I


H. Edi Gunawan, SE, MM

Pembimbing II


M. Zamroji Almursyid, S. Pd., ME

Scanned with CamScanner

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **ANALISIS PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, DISIPLIN PEGAWAI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN MALINAU BARAT.**

Diajukan Oleh : Depi Serliana Mada

NPM : 1961201081

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

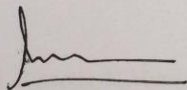
Jurusan/Prog.Studi: Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



H. Edy Gunawan, SE., MM
NIDN. 991100833

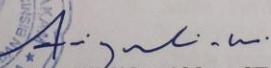


M. Zamroji Al Mursyid. SPd., ME
NIDN. 1109019201

Mengetahui,

41
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal 19 Desember 2024

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

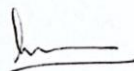
Hari : Kamis

Tanggal : 19 Desember 2024

Dosen Penguji

1. H. Edy Gunawan, SE.,MM

1.



2. M. Zamroji Al Mursyid, SPd.,ME

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.Ip.,MM

3.



Scanned with CamScanner

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Depi Serliana Mada

Npm : 19.61201.081

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MALINAU BARAT.

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen penguji, sebagai berikut:

NO	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	H. Edy Gunawan.SE.,MM	1. Pendahuluan 2. Teori 3. Pembahasan 4. Daftar Pustaka	
2.	M . Zamroji Al Mursyid. SPd.,ME	1. Rumusan masalah dan hipotesis tidak sesuai 2. Skala likert kurang tepat 3. Data tentang gaya persuasif 4. Data disiplin (wawancara pada yang berwenang) 5. BAB II	
3.	Dian Irma Aprianti. S.Ip,MM	1. Data 2. Teori gaya kepemimpinan 3. Uji korelasi dan uji T 4. Ho- Ha 5. Kesimpulan : diuraikan Berdasar rumusan masalah 6. Saran : berdasarkan kesimpulan 7. Daftar pustaka belum sesuai panduan	

Scanned with CamScanner

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Malinau Barat” Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1), program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik, tanpa adanya dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah berjasa mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan proposal ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih banyak yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayah Naftanel Damus dan Ibu Paulina Suleman terkasih yang senantiasa mendoakan dan mendukung dalam mencapai kesuksesan.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S, Ip., MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak H. Edy Gunawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I.

6. Bapak M. Zamroji Al Mursyid, Spd., ME selaku Dosen Pembimbing II.
7. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pendidikan dan ilmu selama perkuliahan, dan kepada seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berkenan membantu selama masa perkuliahan.
8. Kepada kakak ku Debriana Cynthia putri dan sahabat Merry Cherline, Onha fajira untuk saran masukan serta semangat yang penuh cinta kepada saya.
9. Saudara-saudaraku yang selama ini telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 yang telah memberikan canda tawa, dukungan dan semangat selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu setia memberikan semangat, dukungan doa dan motivasi saya ucapkan terima kasih.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II DASAR TEORI	13
2.1 Penelitian terdahulu.....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Persuasif	18
2.4 Disiplin Pegawai	24
2.5 Lingkungan Kerja.....	26
2.6 Kinerja pegawai	31
2.7 Model Konseptual	36
2.8 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
3.1 Metode Penelitian.....	38

3.2	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3	Populasi dan Sampel	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5	Metode Analisis	43
3.6	Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		48
4.1	Gambaran Objek Penelitian	48
4.2	Karakteristik Responden	50
BAB V ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN		53
5.1	Analisis Data Penelitian	53
5.2	Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		71
6.1	Kesimpulan.....	71
6.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN.....		76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Kehadiran Pegawai Kecamatan Malinau Barat	5
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1 Definisi Variabel	39
Tabel 3. 2 Skala Likert	42
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 5. 1 Gaya kepemimpinan persuasif(X1)	53
Tabel 5. 2 Disiplin Pegawai (X2).....	54
Tabel 5. 3 Lingkungan Kerja (X3).....	54
Tabel 5. 4 Kinerja Pegawai (Y).....	55
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 5. 7 Hasil Uji Spearman	59
Tabel 5. 8 Hasil uji Analisis Koefisien Korelasi (R)	61
Tabel 5. 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 5. 10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konseptual	36
Gambar 4. 1 Kantor Kecamatan Malinau Barat.....	48
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Malinau Barat.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	82
Lampiran 3 Distribusi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1).....	83
Lampiran 4 Distribusi Hasil Kuesioner Disiplin Pegawai (X2).....	84
Lampiran 5 Distribusi Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja(X3).....	85
Lampiran 6 Distribusi Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	86
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas	87
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas	89
Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Korelasi Rank Spearman.....	90
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)	91
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	91
Lampiran 12 Hasil Uji T	91
Lampiran 13 Hasil Uji F	92

ABSTRAK

Depi Serliana Mada, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Barat, Dengan Dosen Pembimbing I Bapak H. Edy Gunawan, SE., MM Dan Dosen Pembimbing II, Bapak M. Zamroji Al Mursyid, Spd., ME. Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh gaya kepemimpinan persuasif, disiplin pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah sampel 23. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi awal, dan Kuisisioner. Serta menggunakan analisis statistika SPSS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut, sementara analisis koefisien determinasi mengindikasikan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga faktor ini. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen pemerintahan di tingkat negara sangat berkaitan dengan fungsi utama perangkat pemerintahan itu sendiri. Pegawai, dalam perannya sebagai pejabat publik dan pelayan masyarakat, merupakan sumber daya yang paling penting bagi pemerintah dalam menjalankan tugas dan mandatnya. Aparatur pemerintahan, sebagai perangkat yang menjalankan roda pemerintahan sehari-hari, memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Salah satu elemen penting dalam struktur pemerintahan ini adalah aparatur kecamatan, yang memegang peran vital dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di tingkat lokal.

Kecamatan merupakan wilayah administratif yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah Kabupaten, karena peran dari aparatur Kecamatan sangat penting maka perlu diperhatikan dengan baik dan benar setiap sumber daya yang akan bekerja di dalam lembaga tersebut. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik dan tahan lama.

Sebuah organisasi memerlukan manusia untuk dapat bekerjasama dalam meningkatkan kualitas organisasi manusia berperan besar dalam sebuah organisasi karena manusia merupakan makhluk hidup yang dapat berpikir secara kreatif dan inovatif sehingga akan mudah untuk di arahkan dan diajak bekerjasama. Sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah unit ataupun lembaga.

Agar instansi pemerintah dapat mencapai misinya, setiap pegawai harus bekerja pada tingkat tertinggi untuk memenuhi kebutuhan publik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses menyeimbangkan kepentingan pegawai organisasi dengan tujuan dan sumber daya organisasi itu sendiri.

Peran dan hasil kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi adalah kunci untuk menentukan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada tindakan karyawannya, menjadikan mereka aspek penting dalam setiap upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Baik organisasi publik maupun swasta, organisasi tidak akan berhasil tanpa partisipasi orang-orang yang menjadi "aktor" dalam proses pencapaian tujuan mereka. Setiap anggota perusahaan harus bekerja lebih baik daripada sekarang jika tujuan-tujuan ini ingin dicapai.

Obyek dalam penelitian ini adalah aparaturnya Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau, provinsi Kalimantan Utara. Di mana pegawai Kecamatan merupakan pelayan masyarakat hal ini menjadi cerminan keberhasilan pemerintah karena pegawai merupakan unsur kelancaran dalam melaksanakan pembangunan pemerintah dan tanggung jawab kemasyarakatan untuk itu diperlukan suatu kebijakan instansi dalam upayanya meningkatkan tujuan yang ingin dicapai.

Sebagai usaha meningkatkan kinerja pegawai dapat dipengaruhi faktor-faktor antara lain adalah gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor hal ini berkontribusi pada kemampuan organisasi untuk menjalankan aktivitasnya secara lebih efektif dan efisien. Dengan gaya

kepemimpinan, disiplin pegawai dan lingkungan kerja yang baik, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja guna mewujudkan visi misi organisasi.

Kartono mendefinisikan gaya kepemimpinan persuasif sebagai metode pribadi ketika memimpin orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi pemerintahan gaya kepemimpinan persuasif menjadi sangat penting hal ini dikarenakan melalui gaya kepemimpinan persuasif yang tepat, setiap pemimpin dapat membentuk cara organisasi berfungsi untuk memenuhi misinya sebagai penyedia layanan publik dengan lebih baik. Oleh karena itu, gaya seorang pemimpin dapat menjadi tolok ukur yang berguna untuk mengukur dan meningkatkan hasil kerja tim.

Penelitian ini terfokus pada gaya kepemimpinan persuasif camat yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014:

“Tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa camat adalah kepala Kecamatan”

Maka dapat diartikan bahwa camat merupakan penyelenggara pemerintah di tingkat Kecamatan yang diberikan delegasi dari Bupati setempat. Camat memiliki tugas yang cukup berat dalam sistem pemerintahan sebagai seorang camat memiliki hak penuh untuk mengatur, mengarahkan, serta mengajak masyarakat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Camat berwenang untuk menata warga nya agar tetap kondusif dan menghadirkan suasana yang nyaman di daerahnya.

Dalam sebuah organisasi, seorang camat harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku pegawai atau bawahannya, sehingga dapat menyatukan

seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan pemerintah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap gaya kepemimpinan persuasif Camat di Kecamatan Malinau Barat, ditemukan bahwa meskipun camat menggunakan gaya kepemimpinan persuasif, sering kali kurang memberikan pengarahan yang jelas sebelum memberikan tugas kepada pegawai. Hal ini berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dengan disiplin. Selain gaya kepemimpinan persuasif, faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Contohnya, meskipun para pemimpin di kantor Kecamatan Malinau Barat sering mengingatkan pegawai untuk tidak terlambat datang ke kantor, mereka sendiri juga sering terlambat.

Tujuan organisasi di sektor pemerintahan, publik dan swasta sama-sama mendapat manfaat besar dari budaya disiplin. Rasa hormat, rasa terima kasih, kepatuhan, dan keengganan terhadap norma-norma yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta keinginan untuk menjalankannya dan penerimaan terhadap konsekuensinya apabila melanggarnya, merupakan ciri-ciri tenaga kerja yang berdisiplin. Disiplin adalah pengetahuan yang berkembang dari diri seseorang untuk mau mengikuti setiap peraturan yang ada dalam organisasi. Karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki prosedur disiplin bagi karyawan. Disiplin adalah kualitas penting yang harus dimiliki oleh para pekerja untuk memenuhi tanggung jawab mereka.

Di sisi lain Aturan disiplin akan membantu karyawan dan bisnis secara keseluruhan, karyawan juga akan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan kehadiran pegawai. Berikut tabel data kehadiran pegawai di Kecamatan Malinau Barat:

Tabel 1. 1 Tabel Kehadiran Pegawai Kecamatan Malinau Barat

No.	Keterangan	2022	2023
1	Hadir	995	2.123
2	Ijin	20	51
3	Sakit	31	145
4	Cuti	38	61
5	Apla	0	6

Sumber: Absensi ASN dan Non ASN Kecamatan Malinau Barat 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, kehadiran pegawai dalam dua tahun terakhir menunjukkan peningkatan signifikan. Pada tahun 2022, jumlah kehadiran pegawai tercatat sebanyak 995, dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 2.123. Begitu pula dengan kolom izin, jumlah pegawai yang mengambil izin pada tahun 2022 adalah 20, dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 51. Pada kolom sakit, terdapat 31 pegawai yang sakit pada tahun 2022, sementara pada tahun 2023 jumlahnya melonjak menjadi 145. Untuk kolom cuti, jumlah pegawai yang mengambil cuti pada tahun 2022 sebanyak 38, meningkat dua kali lipat pada tahun 2023 menjadi 61. Terakhir, pada kolom alpa, tidak ada pegawai yang alpa pada tahun 2022, namun pada tahun 2023 terdapat 6 pegawai yang alpa, mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat peningkatan kehadiran pegawai pada tahun 2023, yang mencerminkan adanya peningkatan disiplin dalam hal kehadiran, namun juga terjadi peningkatan jumlah pegawai

yang mengambil izin, sakit, dan cuti, yang menunjukkan adanya masalah terkait kesehatan atau kebutuhan pribadi pegawai. Selain itu, meskipun tidak ada pegawai yang alpa pada tahun 2022, pada tahun 2023 terdapat 6 pegawai yang tercatat alpa, yang menandakan adanya penurunan disiplin dalam hal absensi tanpa izin. Secara keseluruhan, meskipun ada perbaikan dalam kehadiran, masih diperlukan upaya lebih untuk meningkatkan disiplin pegawai, terutama dalam mengatasi tingginya angka sakit dan absensi tanpa izin.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada di kantor Kecamatan Malinau Barat, terlihat bahwa kedisiplinan pegawai di kantor Kecamatan Malinau Barat masih sangat rendah. Hal tersebut ditunjukkan Beberapa pekerja masih sering datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal. Beberapa pekerja di Kecamatan Malinau Barat masih terlihat santai-santai saja ketika bekerja, dan hal ini terus berlanjut karena tidak ada konsekuensi atas perilaku tersebut, belum lagi jika pimpinan tidak berada ditempatnya maka pegawai akan cenderung mengabaikan tugasnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tentu ini membuat masyarakat yang datang untuk mengurus berbagai kepetingan menjadi terhambat (*sumber: Bagian SDM Kantor Kecamatan Malinau Barat, April 2023.*)

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah suasana kantor seperti lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi kinerjanya dalam pekerjaan kepadanya, faktor-faktor tersebut dapat bersifat material maupun psikologis. Adanya suasana yang baik dan menyenangkan di tempat kerja, membuat orang merasa nyaman dan membantu mereka melakukan yang terbaik.

Perasaan pekerja dapat dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Jika karyawan menghargai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah berada di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada kepuasan pegawai yang lebih tinggi dalam bekerja dan kinerja karyawan yang baik.

Pengamatan pada lingkungan kerja di kantor Kecamatan Malinau Barat masih terdapat kekurangan pada lingkungan kerja fisik. Hal tersebut ditunjukkan dengan fasilitas kantor yang masih kurang lengkap dimana jumlah komputer yang berada di kantor berjumlah 4 buah komputer dari jumlah yang sebenarnya dibutuhkan 25 buah komputer, kekurangan yang begitu jauh dari kebutuhan mempengaruhi pekerjaan dari pegawai sehingga membuat kerja pegawai menjadi terhambat. Pegawai kantor Kecamatan Malinau Barat harus saling meminjam komputer yang membuat pekerjaan menjadi lambat karena harus saling menunggu sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malinau Barat. Dan di beberapa ruangan kerja terdapat pencahayaan yang kurang sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. (*Sumber: Bagian SDM Kantor Kecamatan Malinau Barat, April 2023*)

Dari tiga indikator di atas, yaitu mengenai gaya kepemimpinan, disiplin pegawai dan lingkungan kerja yang memiliki peran penting terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Kecamatan Malinau Barat yang berada di Kabupaten Malinau memainkan peran penting, terutama dalam mewujudkan optimalisasi pemerintah.

Adanya gaya kepemimpinan, disiplin pegawai serta lingkungan kerja yang mendukung baik merupakan tiga aspek yang sangat diharapkan, oleh organisasi instansi Kecamatan Malinau Barat agar pemenuhan tugas dan tanggung jawab dengan lancar sebagai indikasi bahwa seorang aparatur memiliki kemampuan yang luar biasa dan profesional dalam pelayanan administrasi publik. Oleh sebab itu kinerja pegawai Kecamatan Malinau Barat perlu ditingkatkan agar masyarakat sebagai pengguna jasa mereka mendapatkan pelayanan yang memuaskan dan berdampak pada terwujudnya organisasi yang baik.

Pada hal penelitian tentang gaya kepemimpinan, disiplin pegawai dan lingkungan kerja penulis ingin mengetahui tentang pengaruh ketiga variabel ini terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan oleh penulis di Kecamatan Malinau Barat, yang terletak di Kabupaten Malinau, untuk menjawab pertanyaan, "Bagaimana hubungan antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja?" Untuk mendapatkan pemahaman umum mengenai faktor-faktor yang akan diteliti, penulis melakukan penelitian pendahuluan pada organisasi yang akan menjadi tempat penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peniliti melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Malinau Barat “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat di identifikasikan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada di Kecamatan Malinau Barat?
2. Apakah gaya kepemimpinan persuasif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada di Kecamatan Malinau Barat?
3. Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada di Kecamatan Malinau Barat?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada di Kecamatan Malinau Barat?

1.3 Batasan Masalah

Adapun keterbatasan dan masalah yang dialami oleh peneliti pada saat melakukan penelitian pada objek tersebut. Kendala yang terjadi mulai dari jarak dari lokasi penelitian yang cukup jauh dan waktu yang terbatas. Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas maka peneliti hanya membatasi penelitiannya pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Malinau Barat.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan persuasif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat

1.5 Manfaat Penelitian

Dampak dari keberhasilan mencapai tujuan untuk memberikan jawaban yang tepat terhadap rumusan masalah merupakan manfaat dari pelaksanaan penelitian. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dan akan memberikan kontribusi yang baik. Berikut ini adalah daftar manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan menjadi sumber daya bagi para peneliti di masa depan yang melakukan penelitian serupa.
 - b. Diharapkan bahwa temuan-temuan dari penelitian ini akan memberikan kontribusi atau memperdalam pemahaman kita mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin di tempat kerja, dan hasil kerja karyawan. Diharapkan para akademisi dapat menggunakan informasi ini untuk menginterpretasikan dan menerapkan temuan penelitian ini dengan lebih baik.
2. Manfaat Praktis

Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan data baru yang berharga dan sumber daya tambahan bagi semua orang yang tertarik.

a. Bagi Kantor Kecamatan Malinau Barat

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen dan kepemimpinan organisasi. Khususnya di Kecamatan Malinau Barat, kita perlu menciptakan perangkat manajemen yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tindakan setiap orang sejalan dengan visi dan tujuan.

b. Bagi Masyarakat Umum

Peneliti berharap bahwa dengan membagikan temuan mereka, mereka akan membantu masyarakat luas untuk lebih peka terhadap isu-isu dalam penyediaan layanan publik dan mengambil peran aktif dalam memantau produktivitas pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dimaksud adalah sebuah gambaran penulisan secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan secara jelas dan rinci tentang penelitian terdahulu, pengertian gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, model konseptual, hipotesis serta pernyataan penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini diuraikan dari hasil penelitian tentang metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis dari penulis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada Bab ini terdiri dari Gambaran umum objek penelitian dari kecamatan malinau barat kabupaten malinau

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri tentang data dan hasil yang telah diteliti, analisis dan pengujian hipotesis serta membahas hasil penelitian

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang Kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian terdahulu

Pada bagian ini berisi tentang penelitian terdahulu yang berhubungan dengan perumusan permasalahan penelitian ini:

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

Keterangan	Penelitian terdahulu			Penelitian sekarang
Nama penulis	Sitti Wahidah	Ahmad Syauqi	Handry Sudiarta Athar	Depi Serliana Mada
Judul dan Tahun penelitian	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Palmerah Kota Administrasi Jakarta Barat (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur (2020)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Malinau Barat (2023)
Variabel	Gaya	Gaya	Kepemimpinan,	Gaya

bebas	Kepemimpinan, disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Kepemimpinan, Disiplin	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja	Kepemimpinan, Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja
Variabel terikat	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai
Persamaan penelitian	Alat analisis yang digunakan, variabel bebas Gaya kepemimpinan persuasif dan Lingkungan Kerja	Alat analisis yang digunakan, variabel bebas Gaya kepemimpinan	Alat analisis yang digunakan, Variabel bebas Lingkungan Kerja	Alat Analisis yang digunakan
Perbedaan penelitian	Judul dan tahun penelitian	Judul dan tahun penelitian	Judul dan tahun penelitian	Judul dan tahun penelitian
Hasil penelitian	Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan persuasif secara persial mempunyai pengaruh positif dan signifikan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan	

	signifikan	dan Disiplin secara persial mempunyai pengaruh positif dan signifikan	signifikan.	
Alat analisis	Analisis Regresi berganda	Analisis Regresi Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori diperlukan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian ini, teori juga merupakan pola dan kerangka dasar yang dapat mengarahkan penulis dalam mencapai tujuan dari penelitian selanjutnya dan membantu penulis memahami arti dari peneltian ini

2.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah studi tentang orang-orang dalam organisasi dan interaksi mereka satu sama lain. Manajemen sumber daya manusia lebih berkaitan dengan pengendalian peran yang dimainkan oleh orang-orang dalam mencapai hasil yang ideal. Pengaturan ini mempertimbangkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengintegrasian semua elemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan.

“Manajemen sumber daya manusia mengacu pada prosedur sistematis yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menyusun strategi, memobilisasi, dan mengatur asetnya dengan tujuan mengubah tenaga kerjanya menjadi sumber keunggulan kompetitif” (Sedarmayanti 2017:3)

Menurut Henry Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia memberi definisi:

“Manajemen dalam perusahaan atau kelompok pekerja lainnya memerlukan banyak tugas, termasuk namun tidak terbatas pada perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi.”

Perencanaan, pengorganisasian, penyiapan staf, mobilisasi, dan pengelolaan tugas-tugas operasional merupakan tindakan-tindakan yang termasuk dalam lingkup manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia mendefinisikannya sebagai berikut:

"proses di mana para manajer memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan personel dalam hal kualitas dan kuantitas dengan tujuan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi."

2.4.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu SP Hasibuan (2007:21), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Proses perencanaan segala sesuatu di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. dan tujuannya.

2. Pengorganisasian

Menyiapkan bisnis dengan merencanakan hirarki dan saling ketergantungan dari operasi-operasinya untuk penggunaan yang efisien dari karyawan yang terlatih.

3. Pengarahan dan pengadaan

Perilaku organisasi yang mendorong para pekerja untuk mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Mengendalikan tindakan-tindakan untuk memastikan bahwa setiap orang bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan perusahaan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja

Langkah-langkah yang diambil untuk menemukan dan mempekerjakan orang-orang yang dapat mengisi posisi yang terbuka dan cocok untuk perusahaan.

6. Pengembangan

Pelatihan dan instruksi dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja.

7. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka.

8. Pengintegrasian

Integrasi Kegiatan untuk menyatukan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan dengan cara menumbuhkan kerja sama yang menguntungkan semua pihak.

9. Pemeliharaan

Tindakan yang diambil untuk menjaga agar pekerja tetap sehat dan tertarik untuk tetap bekerja di perusahaan sampai usia pensiun.

10. Kedisiplinan

Kemauan dan kemampuan untuk mengikuti prosedur dan konvensi yang telah ditetapkan, berada di urutan kesepuluh dalam daftar.

11. Pemutusan hubungan kerja

Tindakan meninggalkan perusahaan saat ini. Pekerjaan dapat berhenti karena berbagai alasan, termasuk keinginan karyawan atau pemberi kerja, berakhirnya kontrak, pensiun, atau keadaan hidup lainnya.

2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Persuasif

Konsep pemimpin berasal dari kata “*Leader*” dan kepemimpinan dari kata “*Leadership*”. Pemimpin adalah individu yang paling berorientasi pada tujuan, yang dapat bermanfaat jika targetnya didefinisikan dengan baik.

“Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap bawahan atau orang lain.” (Thoha, 2010:49).

“Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan atasan untuk menginspirasi para pengikutnya agar mengikuti arahnya dan bekerja

sama demi kebaikan bersama dalam kelompok..” (Malayu SP. Hasibuan, 2013)

Dari kriteria tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa gaya seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk membimbing, mempengaruhi, memotivasi, dan mengendalikan bawahan sehingga mereka bekerja secara sadar dan sukarela untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas-tugas tertentu (*Task Specialist*). Berorientasi pada hubungan antar manusia (*Human Realtion Specialist*).

Tim yang sukses biasanya memiliki pemimpin yang secara efektif mengkomunikasikan tujuan dan sasaran kelompok. Ekspektasi pemimpin terhadap kinerja akan diterima atau ditolak oleh kelompok berdasarkan nada yang mereka gunakan saat mengartikulasikannya.

Hal-hal yang menyebabkan seorang menjadi pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Tradisi atau warisan: raja-raja Inggris dan Belanda saat ini adalah keturunan langsung dari raja-raja sebelumnya.
2. Kekuatan atau keterampilan pribadi dapat menjadi sumber otoritas.
3. Pengangkatan atasan: individu menjadi pemimpin adalah melalui penunjukan dari atasannya.
4. Pemilihan: seseorang menjadi pemimpin karena berdasarkan konsep penerimaan (Acceptance Theory) adalah pemimpin dan akan mematuhi arahan.

Gaya kepemimpinan persuasif adalah pendekatan di mana pemimpin memengaruhi bawahan melalui komunikasi yang meyakinkan, membujuk, dan menginspirasi, dengan tujuan mencapai kesepakatan dan komitmen tanpa paksaan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung membangun hubungan yang baik, mendengarkan aspirasi bawahan, dan menggunakan argumentasi logis serta emosional untuk mendorong kerja sama.

Menurut Sutrisno (2020):

“Gaya kepemimpinan persuasif merupakan salah satu jenis gaya kepemimpinan persuasif yang efektif dalam mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.”

Tohardi dalam Sutrisno (2015) menjelaskan:

“Gaya persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan dan pikiran, atau dengan kata lain, melakukan ajakan atau bujukan.”

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan pendekatan yang efektif dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya ini menggunakan ajakan atau bujukan yang menggugah perasaan dan pikiran, sehingga menciptakan hubungan harmonis, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong kerja sama yang produktif antara pemimpin dan bawahan.

2.3.1 Dasar Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif adalah salah satu pendekatan dalam kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memengaruhi anggota tim melalui komunikasi, motivasi, dan pendekatan yang berpusat pada hubungan interpersonal. Konsep ini sering dijelaskan oleh para ahli seperti Yukl (2020), Gill (2011), dan Rivai & Murni (2013):

1. Komunikasi Efektif: Pemimpin menyampaikan ide secara jelas, mendengarkan masukan, dan menciptakan dialog dua arah.
2. Pendekatan Emosional: Pemimpin membangun hubungan interpersonal yang baik dengan anggota melalui empati dan apresiasi.
3. Kolaborasi dan Partisipasi: Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan untuk membangun rasa tanggung jawab.
4. Pemberian Motivasi: Pemimpin menginspirasi anggota melalui dorongan dan penghargaan atas kinerja mereka.
5. Pemahaman terhadap Anggota: Pemimpin memahami kebutuhan individu dan kelompok untuk memberikan solusi yang relevan.

2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis, yang didasarkan pada teori kepemimpinan seperti Yukl (2020), Gill (2011), dan Rivai & Murni (2013) terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan persuasif yang umum diterapkan, antara lain:

1. Gaya Komunikasi Persuasif: Pemimpin menggunakan komunikasi yang jelas, logis, dan meyakinkan untuk menyampaikan tugas atau visi kepada bawahan. Gaya ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk membuat anggota tim memahami tujuan organisasi dengan cara yang menarik.
2. Gaya Motivasi dan Inspirasi: Pemimpin berfokus pada pemberian motivasi dan inspirasi kepada bawahan agar mereka termotivasi untuk

bekerja lebih baik. Pemimpin mendukung anggota dengan dorongan emosional, penghargaan, dan contoh positif.

3. Gaya Kolaborasi dan Partisipasi: Pemimpin melibatkan bawahan dalam diskusi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Hal ini membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kebersamaan dalam organisasi.
4. Gaya Berbasis Empati: Pemimpin memahami kebutuhan emosional dan kondisi bawahan sebelum membuat keputusan. Gaya ini menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota tim, yang membantu meningkatkan loyalitas dan kepercayaan.
5. Gaya Berbasis Pengaruh Sosial: Pemimpin memanfaatkan pengaruh sosial untuk membangun kepercayaan dan memotivasi anggota tim. Gaya ini melibatkan pendekatan emosional dan rasional untuk meningkatkan efektivitas kerja.
6. Gaya Ramah dan Menghargai: Pemimpin membangun hubungan interpersonal yang baik dengan menunjukkan sikap ramah dan menghargai pendapat bawahan. Gaya ini menekankan pada penghormatan terhadap keberagaman ide dalam tim.
7. Gaya Dukungan Moral: Pemimpin memberikan dukungan moral melalui motivasi, apresiasi, dan semangat untuk membantu anggota tim menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terutama dalam situasi sulit.

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif berdasarkan Yukl (2020), Gill (2011), dan Rivai & Murni (2013) menekankan kemampuan pemimpin:

1. Kemampuan Memberikan Penjelasan yang Meyakinkan Pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, logis, dan meyakinkan tentang tugas yang harus diselesaikan.
2. Kemampuan Memotivasi Bawahan Pemimpin dapat memberikan dorongan dan inspirasi untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas bawahan.
3. Keterlibatan dalam Diskusi dan Pemecahan Masalah Pemimpin mengajak bawahan untuk berdiskusi dan bekerja sama dalam mencari solusi atas tantangan yang muncul.
4. Empati terhadap Perasaan dan Kebutuhan Bawahan Pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kondisi emosional dan kebutuhan bawahan sebelum mengambil keputusan.
5. Kemampuan Memengaruhi dengan Efektif Pemimpin memiliki keahlian untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bekerja dengan optimal.
6. Sikap Ramah dan Menghargai Pendapat Pemimpin menciptakan hubungan interpersonal yang baik dengan bersikap ramah dan menghargai setiap pendapat.

7. Pemberian Dukungan Moral Pemimpin memberikan dukungan moral yang cukup untuk membantu bawahan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2.4 Disiplin Pegawai

2.4.1 Pengertian Disiplin Pegawai

Menurut Simamora (2006: 610), disiplin adalah proses dimana bawahan dikoreksi atau dihukum ketika mereka melanggar peraturan atau ketentuan. Pengekangan diri karyawan dan konsistensi dalam menegakkan aturan merupakan indikasi seberapa serius sebuah perusahaan menjalankan tugasnya. Sementara itu, Handoko (2008: 208) berpendapat bahwa disiplin adalah kegiatan manajerial untuk menegakkan norma-norma di dalam suatu organisasi.

Disiplin, seperti yang didefinisikan oleh Arman (2009), adalah kecenderungan seseorang untuk menerima dan mengikuti setiap hukum yang mungkin berlaku. Sementara hukuman hanya dikaitkan dengan tindakan yang diambil terhadap mereka yang telah bersalah, disiplin berkaitan dengan pengajaran dan pembentukan perilaku melalui penggunaan penguatan positif dan negatif (Sutrisno, 2010: 87).

2.4.2 Faktor-faktor Kedisiplinan

Menurut (Sutrisno, 2010: 89-22) faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besarnya upah, besarnya upah dapat mempengaruhi penerapan disiplin. Jika para pekerja percaya bahwa mereka akan dikompensasi

secara adil atas usaha mereka, mereka akan mematuhi semua hukum dan aturan yang mempengaruhi tempat kerja mereka.

2. Kepemimpinan, Disiplin karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena para pengikut melihat atasan mereka sebagai model. Jika pemimpin tidak disiplin, maka dia tidak dapat mengharapkan pengikutnya untuk disiplin. Pemimpin harus selaras dengan karyawan mereka. Pemimpin harus disiplin, dapat dipercaya, jujur, dan adil, serta mendukung perkataannya dengan perbuatan.
3. Insentif adanya insentif (tunjangan dan kesejahteraan) mempengaruhi disiplin karyawan karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak uang yang ditawarkan kepada karyawan, semakin banyak disiplin yang akan mereka tunjukkan. Namun, ketika motivasi rendah, karyawan cenderung tidak disiplin. Ketika kebutuhan dasar pekerja tidak terpenuhi, sulit bagi mereka untuk mempertahankan kedisiplinan di tempat kerja.
4. Keadilan, juga mendorong tercapainya kedisiplinan karyawan, karena adanya ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan individu lainnya. Insentif dan sanksi yang didasarkan pada keadilan mendorong berkembangnya disiplin kerja yang sehat. Mereka yang memiliki kemampuan manajerial biasanya berusaha keras untuk memperlakukan karyawannya dengan adil. Jika sistemnya adil dan adil, maka akan menumbuhkan disiplin.
5. Pengawasan melekat (waskat), metode yang paling efektif untuk menegakkan disiplin di dunia nyata adalah pengawasan melekat (waskat). Dalam konteks waskat, ini berarti bahwa manajemen harus mengawasi sikap, motivasi, dan hasil kerja karyawan setiap saat. Oleh karena itu, atasan harus hadir di tempat kerja setiap saat untuk mengawasi karyawannya dan memberikan arahan yang diperlukan. Waskat adalah pendorong moral dan disiplin yang kuat untuk tempat kerja. Para pekerja merasa puas dengan tingkat kepedulian, arahan, pelatihan, dan pengawasan yang mereka terima dari atasan mereka.
6. Sanksi hukuman, hukuman disiplin berguna untuk menjaga agar para pekerja tetap berada dalam jalurnya. Karyawan harus dihukum dengan cara yang adil dan transparan. Sanksi harus cukup untuk memberikan pelajaran kepada pekerja tanpa harus terlalu berat sehingga membuat mereka jera dan tidak mau mengubah perilakunya di kemudian hari. Beratnya hukuman harus sesuai dengan tingkat keseriusan pelanggaran. Berikan instruksi dan berfungsi sebagai insentif untuk menjaga perilaku yang baik.

2.5.3 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2014), berikut ini dapat menjadi indikator kedisiplinan karyawan dalam bekerja:

1. Ketepatan waktu, Akurasi dan ketepatan waktu menyiratkan bahwa sama sekali tidak ada tambahan atau tidak perlu. Sementara itu, perjalanan waktu terdiri dari kejadian di masa lalu, sekarang, dan yang akan datang.
2. Tingkat kesetiaan atau kepatuhan pada peraturan, Memiliki sikap setia terhadap kewajiban yang telah ditetapkan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi direalisasikan secara efektif, dan itulah sebabnya peraturan dan regulasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, dibentuk.
3. Menggunakan peralatan Kantor dengan baik, penggunaan peralatan kantor yang cermat menunjukkan kedisiplinan dalam pekerjaan dan membantu menekan biaya pada peralatan kantor.
4. Tanggung jawab, dalam bekerja meliputi menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana, menganalisis hasil pekerjaan, ketabahan menerima resiko.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

A Anwar Prabu Mangkunegara (2017) lingkungan kerja seseorang terdiri dari segala sesuatu mulai dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi, pengaturan fisik tempat dia melakukan pekerjaannya sampai dengan orang yang berinteraksi dengan dia, baik secara mandiri maupun kolektif.

Sedarmayanti (2009: 21) Menjelaskan bahwa kondisi kerja seseorang tidak hanya mencakup alat dan bahan yang ia gunakan, tetapi juga lingkungan fisik, rutinitas, dan orang-orang yang bekerja sama dengannya.

Lebih lanjut, Sedarmayanti (2001:2) mengklasifikasikan tempat kerja ke dalam dua kategori besar yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Working Enviroment*)

Termasuk di dalamnya hal-hal seperti meja, kursi, meja, suhu, kelembaban, aliran udara, Cahaya, suara, getaran, bau, warna, dan mekanis banyak lagi, mencakup segala sesuatu tentang tempat kerja yang dapat berdampak pada pekerja. Langkah pertama untuk mengurangi dampak tempat kerja terhadap karyawan adalah dengan mempelajari sebanyak mungkin tentang anatomi dan psikologi manusia, dan kemudian menggunakan pengetahuan tersebut sebagai titik awal untuk mendesain ruang yang kondusif bagi produktivitas.

b. Suasana kerja atau lingkungan kerja non-fisik (*non-physical working environment*).

Kondisi yang muncul di tempat kerja dan mempengaruhi interaksi antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahannya merupakan bagian dari tempat kerja tanpa lokasi. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan fisik mereka di tempat kerja. Ini termasuk interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan. Ketika karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan rekan kerja dan manajemen, mereka cenderung lebih menikmati waktu mereka di kantor.

2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Mengacu pada setiap dan semua aspek pengaturan fisik tempat kerja yang berpotensi berdampak pada pekerja. Tempat kerja dapat dibagi menjadi dua area yang berbeda:

- a. Benda-benda (meja, kursi, dan meja) di tempat kerja yang secara langsung mempengaruhi pekerja.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang mencakup faktor-faktor seperti Faktor lingkungan seperti iklim, ventilasi, kualitas udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan bau, warna, dan lainnya yang berpengaruh pada keadaan manusia.

Dalam mengurangi dampak lingkungan fisik terhadap pekerja adalah dengan mempelajari sebanyak mungkin tentang manusia, baik dari segi anatomi maupun perilakunya. Informasi ini kemudian dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang jenis ruang yang paling kondusif untuk produktivitas.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Ada banyak aspek pekerjaan di luar lingkungan fisik yang perlu dipertimbangkan. Ini termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Tempat kerja virtual semacam ini biasanya tidak diabaikan. Nitisemito berpendapat bahwa kondisi kerja di dalam sebuah organisasi harus mencerminkan pentingnya

kolaborasi antara mereka yang berada di posisi berwenang dan mereka yang mematuhi pada mereka.

Lingkungan yang nyaman, jalur komunikasi yang terbuka, dan perilaku disiplin adalah bahan-bahan yang diperlukan. Kita saling membutuhkan satu sama lain di tempat kerja, jadi penting untuk memupuk hubungan yang positif di antara rekan kerja, bawahan, dan atasan. Kesehatan mental para pekerja sangat dipengaruhi oleh interaksi yang mereka bangun di tempat kerja. Para pemimpin perlu melakukan hal-hal berikut ini untuk membina hubungan yang harmonis dan produktif yaitu:

- a. Ciptakan suasana yang mendorong pemikiran inovatif dengan mengajukan pertanyaan terbuka tentang tujuan pribadi karyawan dan bagaimana mereka terhubung dengan tim.
- b. Produktivitas karyawan terpengaruh ketika manajer gagal memprioritaskan kesehatan hubungan kerja dan pengaturan emosi negatif.

2.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Efek positif dari tempat kerja terhadap produktivitas dan efisiensi adalah hasil langsung dari kondisi di dalamnya. Sementara itu, ketika orang-orang antusias dengan pekerjaan mereka, semua orang diuntungkan. Hal ini menandakan bahwa pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan dan sebelum akhir waktu yang ditentukan. Karyawan akan memiliki semangat kerja yang kuat

karena kinerja mereka akan dipantau tanpa pengawasan yang tidak semestinya.

2.5.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: seperti tingkat keahlian, pengalaman, kepercayaan diri, dorongan, dan dedikasi seseorang.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: seperti tingkat motivasi, inspirasi, bimbingan, dan dukungan yang diberikan.
3. Faktor tim, meliputi: seperti kepercayaan anggota terhadap satu sama lain, kemampuan mereka untuk bekerja sama secara efektif, dan kekuatan kekompakan tim secara keseluruhan.
4. Faktor sistem, meliputi: Prosedur organisasi, budaya perusahaan yang berkinerja tinggi, serta fasilitas dan infrastruktur yang ditawarkan kepada karyawan, semuanya berperan.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi: Perubahan lingkungan, baik eksternal maupun internal, yang memberikan konteks.

2.5.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), Indikator Lingkungan Kerja yaitu:

1. Kerjasama, karyawan akan berkolaborasi dengan satu sama lain dan dengan berbagai elemen di tempat kerja
2. Setiap Kantor harus menyediakan lingkungan yang menyenangkan dan terpelihara dengan baik bagi karyawannya dengan

menyediakan ruang kerja yang memadai dan infrastruktur pendukung.

3. Hubungan antara pekerja dan atasan mereka dan di antara mereka sendiri berkontribusi pada suasana tempat kerja secara keseluruhan.

2.6 Kinerja pegawai

2.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Perencanaan strategis menjabarkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, sedangkan kinerja menggambarkan seberapa baik hal-hal tersebut direalisasikan melalui pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan. Ketika sebuah bisnis menetapkan kriteria atau tolok ukur standar keberhasilan untuk personelnnya, standar tersebut dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai kinerja. Moeheriono (2012:95)

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016: 283) kinerja merupakan terjemahan dari kata "*Performance*" yang berarti:

1. Tindakan, kinerja pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan efisien.
2. Tingkat keberhasilan di mana seseorang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seseorang, suatu prosedur manajemen atau keseluruhan bisnis, di mana hasil pekerjaan harus didukung oleh data yang

kuat dan bukti yang dapat diukur (terhadap tolok ukur yang telah ditentukan).

4. Tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, dalam lingkup tugas yang diberikan, dalam upaya untuk memenuhi misi organisasi tersebut dengan cara yang tidak melanggar hukum atau mengorbankan standar etika.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja Keuntungan seseorang dari melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan perwujudan terukur yang digunakan sebagai tolok ukur dimana bisnis dan personilnya dapat dinilai. Kinerja merupakan komponen dari seperangkat kriteria; mereka yang memenuhi atau melampaui kriteria dikatakan memiliki kinerja yang baik, sedangkan mereka yang gagal dikatakan memiliki kinerja yang buruk.

2.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Wirawan, 2009:6) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi,

dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta system manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
3. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2.6.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Notoatmodjo, 2009: 133) dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia, ada beberapa manfaat penilaian kinerja, antara lain:

1. Peningkatan Kinerja

Dengan penilaian kerja, setiap orang mendapatkan kembali dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

2. Kesempatan Kerja yang Adil

Evaluasi adil atas kinerja bagi pekerja dalam pekerjaan sangat penting untuk menempatkan mereka dalam peran yang paling sesuai dengan keahlian mereka.

3. Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan Pengembangan

Proses penilaian akan mengungkapkan pekerja mana yang memiliki keterampilan yang lemah, sehingga manajer dapat menargetkan upaya pengembangan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi

Manajer dapat mengambil manfaat dari tinjauan kinerja saat memutuskan kenaikan gaji, bonus, dan bentuk penghargaan finansial lainnya.

5. Keputusan-keputusan Promosi dan Demosi

Karyawan yang berkinerja baik dapat diberikan kenaikan gaji, sementara yang berkinerja buruk dapat diturunkan jabatannya, berdasarkan tinjauan kinerja mereka.

6. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Dengan kata lain, hasil dari tinjauan kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi masalah dengan tata letak pekerjaan tertentu.

7. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Praktik-praktik seleksi dan perekrutan karyawan sebelumnya dapat dievaluasi melalui penilaian kinerja. Rendahnya produktivitas karyawan baru merupakan indikasi dari kinerja yang sangat rendah bagi pegawai baru.

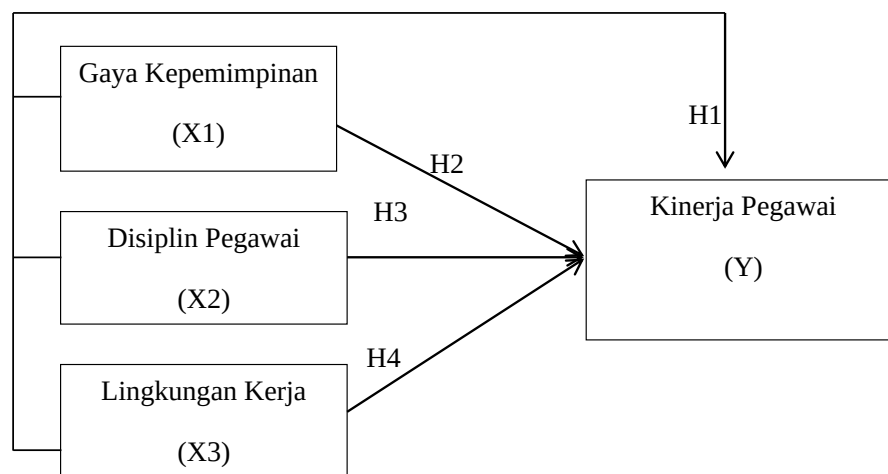
2.6.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Moeheriono, 2012: 114) adalah sebagai berikut:

1. Efektif, seberapa efektif sesuatu dalam mencapai tujuannya diukur dengan indikator "efektivitas".
2. Efisien, efisiensi proses pembuatan output dengan biaya serendah mungkin diukur dengan metrik ini.
3. Kualitas, kualitas adalah indikator seberapa baik produk akhir memenuhi persyaratan dan harapan pasar sasaran.
4. Ketepatan waktu, indikator kinerja utama yang mengevaluasi sejauh mana pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan tenggat waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan.
5. Produktivitas, produktivitas adalah indikator efisiensi organisasi. Indikator ini mengukur nilai lebih yang diciptakan oleh suatu proses di atas dan di atas total nilai yang digunakan untuk menutupi biaya bahan dan tenaga kerja.
6. Keselamatan, kondisi keselamatan di dalam perusahaan dan kondisi kerja para personelnnya.

2.7 Model Konseptual

Berdasarkan landasan teori diatas dapat digambarkan model penelitian tentang konsep sebagai cara berpikir selain memberikan landasan untuk pengembangan hipotesis maka digambarkan sebagai berikut



Gambar 2. 1 Model Konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H01: Gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

Ha1: Gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

2. H02: Gaya kepemimpinan persuasif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

Ha2: Gaya kepemimpinan persuasif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

3. H03: Disiplin pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

Ha3: Disiplin pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

4. H04: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

Ha4: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan rancangan utama penelitian yang menyatakan metode dan prosedur yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan dan analisis data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada analisisnya pada data numerical atau angka yang di peroleh dengan metode statistik serta dilakukan dalam pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikan hubungan variabel.

Menurut Sugiyono (2012:14) penelitian Kuantitatif Berlandaskan pada ideologi positivisme, penelitian kuantitatif berlandaskan pada penelitian pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui penggunaan instrumen penelitian, dan menganalisis data tersebut secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan cara untuk mempermudah dan memperjelas isi penulisan penelitian ini, maka variabel diberikan batasan mengenai faktor-faktor sebagai variabel atas komponen yang akan digunakan untuk penelitian di Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau.

Variabel yang dimaksud adalah suatu variabel yang akan diberi angka atau nilai. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel independen) yang disebut sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel

terikat (variabel dependen) yang disebut variabel dipengaruhi. Definisi variabel tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Variabel

No	Variabel	Definis Variabel	Indikator
1.	Gaya kepemimpinan persuasif(X1)	Seseorang adalah pendekatan mereka dalam memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mengambil tindakan atas kemauan mereka sendiri dalam mengejar tujuan bersama.	1. Kemampuan memberikan penjelasan yang jelas dan meyakinkan. 2. Kemampuan memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik. 3. Keterlibatan dalam diskusi untuk memecahkan masalah. 4. Empati terhadap perasaan dan kebutuhan bawahan. 5. Kemampuan memengaruhi bawahan agar bekerja lebih efektif. 6. Sikap ramah dan menghargai pendapat bawahan. 7. Pemberian dukungan moral untuk menyelesaikan pekerjaan.
2.	Disiplin Pegawai (X2)	Disiplin Pegawai adalah Menyadari dan ingin mematuhi semua standar perusahaan dan norma sosial terkait adalah tanda tenaga kerja yang disiplin.	1. Ketepatan Waktu 2. Tingkat kesetiaan atau kepatuhan pada peraturan 3. Menggunakan

		Mentalitas seseorang yang mengikuti hukum dan sadar akan kewajibannya disebut "kesadaran". Kesediaan, di sisi lain, mengacu pada watak, tindakan, dan respons seseorang yang sejalan dengan norma-norma sosial yang diterima.	peralatan Kantor dengan baik 4. Tanggung Jawab
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja adalah Segala sesuatu yang ada di dalam dan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.	1. Kerjasama 2. Ketersediaan sarana kerja 3. Suasana kerja
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil akhir dari upaya dan tindakan karyawan selama jangka waktu tertentu. Jika kinerja memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan untuk sukses, kita mengatakan bahwa kinerja tersebut baik; jika tidak, kita mengatakan bahwa kinerja tersebut kurang baik.	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada jumlah keseluruhan dari hal-hal yang diteliti, yang dapat mencakup manusia, produk, dan sebagainya. Dikarenakan jumlah populasi obyek yang diteliti di Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau sebanyak orang 23, maka dalam penelitian ini dilakukan survey pada seluruh populasi.

3.3.2 Sampel

Populasi dari mana sampel diambil adalah subjek penelitian. Pertimbangan yang cermat terhadap kaidah-kaidah ilmiah yang relevan diperlukan ketika menetapkan ukuran sampel.

Penulis menggunakan strategi pengambilan sampel dalam penelitian ini. Yang disebut sampling jenuh. Ketika mengambil sampel dari suatu populasi, merupakan praktik umum untuk mengambil sampel yang representatif dari setiap anggota komunitas. Sampling jenuh digunakan bila jumlah populasi kecil (kurang dari 30 orang) atau bila tingkat kesalahan (*margin of error*) dalam penelitian yang dilakukan sangat kecil.

Penulis penelitian ini menggunakan populasi lengkap sebagai sampel untuk penelitian. Adapun sampel sebanyak 23 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode-metode berikut untuk mengumpulkan data:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Resesrch*), Secara khusus, makalah ini memanfaatkan informasi yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dalam upaya memperoleh sumber daya teoritis yang dibutuhkan. Sebagai contoh, seseorang dapat membaca buku, literatur, majalah, atau referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penulisan langsung lapangan (*Field Work Reseacrh*), yaitu teknik penelitian langsung pada objek permasalahan yang terdiri dari data primer bentuknya berupa kuesioner yang dikumpulkan dari para responden.
3. Wawancara, penulis melakukan wawancara untuk menggali informasi tentang Gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja di Kecamatan Malinau Barat kabupaten Malinau.
4. Kuisisioner adalah teknik untuk mengumpulkan informasi dengan meminta orang mengisi kuesioner.

Skala Likert digunakan untuk analisis dalam penelitian ini. Ketika diminta untuk menilai tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan skala likert, responden memilih pilihan yang paling mewakili pendapat mereka. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pilihan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.5 Metode Analisis

Kinerja karyawan (Y) digunakan sebagai variabel dependen, dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai hubungan antara gaya kepemimpinan persuasif (X1), disiplin karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3). SPSS (Statistical Product and Service Solution) digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini untuk memastikan hasil yang akurat dan pemrosesan data yang cepat. Sebuah hipotesis sangat bergantung pada kualitas data.

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bermanfaat untuk menilai kuesioner yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dari responden. Untuk mengukur variabel Jika data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan untuk menyimpulkan atau memprediksi variabel target, maka kuesioner tersebut dapat dianggap sah. Agar sebuah indikator dapat dianggap sah, indikator tersebut harus memenuhi kriteria berikut: nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada $df = n-2-1$ dan $\alpha = 0,05$ maka indikator dinyatakan valid (sah).

Pengambilan keputusan dalam uji validitas ini didasarkan pada:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai R_{hitung} lebih kecil dari nilai R_{tabel} , maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Keandalan pengukuran dijamin melalui pengujian yang ekstensif dan realistis. Berulang kali melakukan pengukuran yang sama dan mendapatkan temuan yang sama dapat disebut konsisten. Seseorang hanya dapat melakukan analisis keandalan satu kali. Lakukan satu kali pembacaan dan gunakan untuk menarik kesimpulan tentang jawaban atas pertanyaan lain atau untuk menentukan tingkat korelasi antara beberapa set tanggapan. SPSS memiliki uji alpha-statistik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi probabilitas. (Ghozali, 2016).

3.5.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Jika data berskala ordinal, maka Korelasi rank spearman menguji hipotesis hubungan variabel. Untuk analisis dengan uji rank spearman, data dari skala interval atau rasio harus ditransformasikan ke dalam skala ordinal jika distribusinya menyimpang dari normalitas atau jika ukuran sampelnya kurang dari tiga puluh (≤ 30) (Suliyanto, 2014). Rumus ini digunakan untuk menentukan korelasi rank Spearman:

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ_{xy} = Koefisien Korelasi Rank Spearman

6 = Konstanta

$\sum d^2$ = Kuadrat selisih antar ranking dua variabel

N = Jumlah pengamatan

Dengan membandingkan nilai sig, pengujian berdasarkan korelasi rank spearman dapat dilakukan. Ini adalah uji 2 sisi (0, 05). Ambang batas untuk menerima H_0 ditetapkan pada tingkat signifikansi 2-tailed $p < 0,05$. Pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut (Isna, 2013):

0,00 – 0,199 : hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399 : hubungan rendah

0,40 – 0,599 : hubungan sedang

0,60 – 0,799 : hubungan kuat

0,80 – 1,00 : hubungan sangat kuat

3.5.3 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien ini menunjukkan sejauh mana korelasi yang ada di antara variabel-variabel Gaya kepemimpinan persuasif (X_1), Disiplin Pegawai (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Simbol korelasi adalah “ ρ ” jika diukur dalam populasi dan “ r ” jika diukur dalam sampel. Korelasi mempunyai jarak antara -1 sampai +1, artinya

- a. $R \geq -1$ = jika koefisien korelasi adalah -1, maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier negatif.
- b. $R \leq +1$ = jika koefisien korelasi adalah +1 maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier positif.

- c. $R = 0$ = jika koefisien korelasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara dua variabel

3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Gunakan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat berapa persen dari keseluruhan varians dalam variabel independen yang dapat dikaitkan dengan variabel dependen. Koefisien determinasi menilai seberapa besar perubahan dalam variabel dependen dapat dikaitkan dengan perubahan dalam variabel independen.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Jika $R = 0$ menandakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan jika $R = 1$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Semua variabel independen dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen dapat ditentukan dengan uji F. (Ghozali, 2011:98). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji besar kecilnya hipotesis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan statistik f dan kriteria pilihan ini:

1. Dengan membandingkan nilai F table dengan F hitung

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah semacam analisis statistik yang digunakan untuk membandingkan nilai yang dihitung dengan nilai yang diprediksi; uji-t memberikan wawasan tentang sejauh mana satu variabel independen berkontribusi terhadap keseluruhan varians dalam satu set variabel dependen. Uji t temukan perbedaan yang signifikan secara statistik antara rata-rata dan rentang dua kelompok. Dalam percobaan acak, jenis analisis ini digunakan untuk membandingkan rata-rata dan standar deviasi dari dua kelompok data.

Jika probabilitas (signifikan) $> 0,05$ (α) atau $t_{hitung} < t_{table}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_1 ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian



Gambar 4. 1 Kantor Kecamatan Malinau Barat

Malinau Barat adalah sebuah kecamatan yang terletak di Kabupaten Malinau, provinsi Kalimantan Utara, Indonesia. Kecamatan Malinau Barat berbatasan langsung dengan Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Tana Tidung.

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Malinau Barat

Pada awal terbentuk, Kabupaten Malinau memiliki 12 kecamatan namun kemudian dilakukan pemekaran pada tahun 2012 menjadi 15 Kecamatan yaitu Bahau Hulu, Kayan Hilir, Kayan Hulu, Kayan Selatan, Malinau Barat, Malinau Kota, Malinau Selatan, Malinau Selatan Hilir, Malinau Selatan Hulu, Malinau Utara, Mentarang, Mentarang Hulu, Pujungan, Sungai Boh dan Sungai Tubu. berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2012.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Malinau Barat

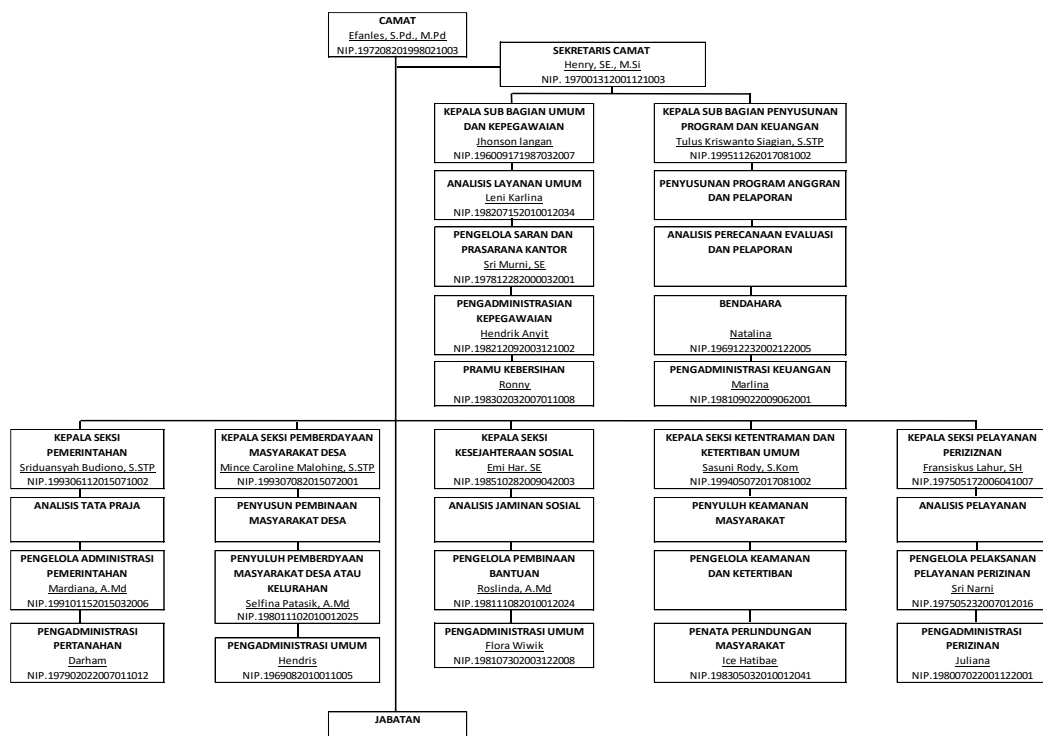
4.1.2.1 Visi

Terwujudnya Kabupaten Malinau yang mandiri, damai dan sejahtera di dukung pemerintahan yang profesional.

4.1.2.2 Misi

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang unggul
2. Mewujudkan pembangunan ekonomi yang berbasis potensi daerah, karakteristik dan kearifan lokal
3. Mewujudkan infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan
4. Mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan transparan

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Malinau Barat

4.2 Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-Laki	12	53%
Perempuan	11	47%
Total	23	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 4.2 dapat diartikan responden dengan jenis kelamin Laki-Laki lebih banyak 12 responden dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi	Jumlah Responden	Presentase %
42	1	4%
36	3	9%
40	2	8%
34	4	12%
29	3	9%
38	2	6%
32	1	4%
26	1	4%
35	2	8%
27	1	4%

30	2	8%
39	1	4%
Total	23	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 4.2 dapat diartikan responden dengan usia 34 lebih banyak 4 responden dibandingkan dengan yang lainnya.

Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

Deskripsi	Jumlah Responden	Persentase %
PNS	14	61%
Honorar	6	26%
Petugas Kebersihan	1	4%
Lainnya	2	4%
Total	23	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 4.3 dapat diartikan responden dengan status PNS lebih banyak 14 responden dibandingkan dengan Honorar, Petugas Kebersihan dan lainnya.

Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi	Jumlah Responden	Persentase %
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	7	30%
S1	13	56%
S2	3	13%

Total	23	100%
-------	----	------

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 4.4 dapat diartikan responden dengan pendidikan S1 lebih banyak 13 responden dibandingkan dengan SD, SMP, SMA, S2 dan lainnya.

Tabel 4.5

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Deskripsi	Jumlah Responden	Persentase %
< 2 Tahun	5	21%
$\geq$ 2-4 tahun	11	47%
$\geq$ 5 tahun	7	30%
Total	23	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 4.5 dapat diartikan responden dengan lama berkerja $\geq$ 2-4 tahun lebih banyak 11 responden dibandingkan dengan < 2 Tahun, $\geq$ 5 tahun dan lainnya.

BAB V

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Penelitian

5.1.1 Rekapitulasi Kuesioner

Selanjutnya peneliti akan menampilkan hasil rekapitulasi dari kuesioner terkait variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Gaya kepemimpinan persuasif(X1)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
GAYA KEPEMIMPINAN PERSUASIFPERSUASIF						
1	Pemimpin di kantor ini sering memberikan penjelasan yang jelas dan meyakinkan mengenai tugas yang harus dikerjakan.					
2	Pemimpin di kantor ini mampu memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik.					
3	Pemimpin di kantor ini sering mengajak diskusi untuk mencari solusi atas masalah yang muncul di tempat kerja.					
4	Pemimpin di kantor ini berusaha memahami perasaan dan kebutuhan bawahan sebelum membuat keputusan.					
5	Pemimpin di kantor ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi saya agar bekerja dengan lebih efektif.					
6	Pemimpin di kantor ini menunjukkan sikap yang ramah dan menghargai setiap pendapat pegawai.					
7	Pemimpin di kantor ini memberikan dukungan moral yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 5. 2 Disiplin Pegawai (X2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
DISIPLIN PEGAWAI						
1	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
3	Saya menjaga kehadiran saya di kantor dengan baik dan tidak sering absen.					
4	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.					
5	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.					
6	Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku di kantor ini.					
7	Saya memperhatikan dengan seksama setiap instruksi yang diberikan oleh atasan.					

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 5. 3 Lingkungan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
LINGKUNGAN KERJA						
1	Lingkungan kerja di kantor ini mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman.					
2	Sarana dan prasarana yang tersedia di kantor ini cukup memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3	Rekan kerja saya di kantor ini saling mendukung dan bekerja sama dengan baik.					
4	Lingkungan di kantor ini menciptakan suasana yang positif dan tidak ada ketegangan antar pegawai.					
5	Kantor ini menyediakan fasilitas yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
6	Suasana kerja di kantor ini sangat mendukung kolaborasi antar tim.					
7	Ruang kerja di kantor ini cukup nyaman dan bersih untuk mendukung pekerjaan saya.					

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 5. 4 Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
KINERJA PEGAWAI						
1	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya.					
2	Saya merasa kinerja saya di kantor ini dihargai oleh atasan.					
3	Saya sering mendapatkan umpan balik yang membangun dari atasan terkait hasil pekerjaan saya.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dalam waktu yang ditentukan.					
5	Saya merasa lebih produktif berkat dukungan dari pemimpin dan rekan kerja di kantor ini.					
6	Saya merasa bahwa kontribusi saya terhadap kinerja organisasi di kantor ini penting.					
7	Saya merasa dapat bekerja dengan efisien dan efektif berkat lingkungan kerja yang ada.					

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

5.1.2 Uji Instrumen

5.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bermanfaat untuk menilai kuesioner yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dari responden. Untuk mengukur variabel Jika data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan untuk menyimpulkan atau memprediksi variabel target, maka kuesioner tersebut dapat dianggap sah. Agar sebuah indikator dapat dianggap sah, indikator tersebut harus memenuhi kriteria berikut: nilai R_{hitung} $> R_{tabel}$ pada $df = n-2$ dan $\alpha = 0,05$ maka indikator dinyatakan

valid (sah). Pengambilan keputusan dalam uji validitas ini didasarkan pada:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai R_{hitung} lebih kecil dari nilai R_{tabel} , maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil uji validasi dengan 23 responden menggunakan spss, dengan taraf signifikan 0, 05 sebagai berikut:

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df= N-2)	keterangan
Gaya kepemimpinan persuasif(X1)	1	0,885	0.4132	Valid
	2	0,869	0.4132	Valid
	3	0,684	0.4132	Valid
	4	0,809	0.4132	Valid
	5	0,911	0.4132	Valid
	6	0,871	0.4132	Valid
	7	0,939	0.4132	Valid
Disiplin Pegawai (X2)	1	0,780	0.4132	Valid
	2	0,862	0.4132	Valid
	3	0,786	0.4132	Valid
	4	0,924	0.4132	Valid
	5	0,923	0.4132	Valid
	6	0,851	0.4132	Valid
	7	0,879	0.4132	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,929	0.4132	Valid
	2	0,920	0.4132	Valid
	3	0,855	0.4132	Valid
	4	0,914	0.4132	Valid
	5	0,895	0.4132	Valid
	6	0,917	0.4132	Valid
	7	0,937	0.4132	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	1	0,892	0.4132	Valid
	2	0,902	0.4132	Valid
	3	0,927	0.4132	Valid
	4	0,858	0.4132	Valid
	5	0,944	0.4132	Valid
	6	0,912	0.4132	Valid
	7	0,919	0.4132	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item – total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel dengan $\alpha = 0,05$, kemudian *Degree of freedom (df)* $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel, jadi: $df = 23 - 2 = 21$ adalah 0.4132 Maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

5.1.2.2 Uji Reliabilitas

Keandalan pengukuran dijamin melalui pengujian yang ekstensif dan realistis. Berulang kali melakukan pengukuran yang sama dan mendapatkan temuan yang sama dapat disebut konsisten. Seseorang hanya dapat melakukan analisis keandalan satu kali. Lakukan satu kali pembacaan dan gunakan untuk menarik kesimpulan tentang jawaban atas pertanyaan lain atau untuk menentukan tingkat korelasi antara beberapa set

tanggapan. SPSS memiliki uji alpha-statistik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi probabilitas. (Ghozali, 2016).

Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items
Gaya kepemimpinan persuasif(X1)	0. 936	7
Disiplin Pegawai (X2)	0. 940	7
Lingkungan Kerja (X3)	0. 964	7
Kinerja Pegawai (Y)	0. 963	7

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,7$. Dengan demikian variabel (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel.

5.1.3 Anasis Korelasi Rank Spearman

Jika data berskala ordinal, maka Korelasi rank spearman menguji hipotesis hubungan variabel. Untuk analisis dengan uji rank spearman, data dari skala interval atau rasio harus ditransformasikan ke dalam skala ordinal jika distribusinya menyimpang dari normalitas atau jika ukuran sampelnya kurang dari tiga puluh (≤ 30) (Suliyanto, 2014).

Dengan membandingkan nilai sig, pengujian berdasarkan korelasi rank spearman dapat dilakukan. Ini adalah uji 2 sisi (0, 05). Ambang batas untuk menerima H_0 ditetapkan pada tingkat signifikansi

2-tailed p 0, 05. Pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut (Isna, 2013):

0, 00 – 0,199 : hubungan sangat rendah

0, 20 – 0, 399 : hubungan rendah

0, 40 – 0, 599 : hubungan sedang

0, 60 – 0, 799 : hubungan kuat

0, 80 – 1, 00 : hubungan sangat kuat

Tabel 5. 7 Hasil Uji Spearman

Berikut hasil uji analisis korelasi rank spearman:

Correlations

		Total Gaya Kepemimpinan	Total Lingkungan Kerja	Total Disiplin Pegawai	Total Kinerja Pegawai
Total Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,950**	,952**	,951**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23
Total Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,950**	1	,959**	,976**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23
Total Disiplin Pegawai	Pearson Correlation	,952**	,959**	1	,976**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23
Total Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,951**	,976**	,976**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis korelasi menggunakan Pearson Correlation menunjukkan nilai sebesar 0.951 dengan tingkat signifikansi < 0.001 . Karena nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Persuasif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai r sebesar 0.951 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat karena berada dalam rentang 0.80–1.00.
2. Hasil analisis korelasi menggunakan Pearson Correlation menunjukkan nilai sebesar 0.976 dengan tingkat signifikansi < 0.001 . Karena nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Nilai r sebesar 0.976 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat karena berada dalam rentang 0.80–1.00.
3. Hasil analisis korelasi menggunakan Pearson Correlation menunjukkan nilai sebesar 0.976 dengan tingkat signifikansi < 0.001 . Karena nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai r sebesar 0.976 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat karena berada dalam rentang 0.80–1.00.

5.1.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien ini menunjukkan sejauh mana korelasi yang ada di antara variabel-variabel Gaya kepemimpinan persuasif(X_1), Disiplin Pegawai

(X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Simbol korelasi adalah “p” jika diukur dalam populasi dan “r” jika diukur dalam sampel. Korelasi mempunyai jarak antara -1 sampai +1, artinya

- a. $R \geq -1$ = jika koefisien korelasi adalah -1, maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier negatif.
- b. $R \leq +1$ = jika koefisien korelasi adalah +1 maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier positif.
- c. $R = 0$ = jika koefisien korelasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara dua variabel

Tabel 5. 8 Hasil uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,973	,968	1,628

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

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.986, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan Persuasif, Disiplin Pegawai, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Malinau Barat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.973 berarti 97.3% dari variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara 2.7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan pedoman

interpretasi, nilai R berada dalam rentang 0.80–1.00, sehingga termasuk tingkat hubungan yang sangat kuat.

5.1.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Gunakan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat berapa persen dari keseluruhan varians dalam variabel independen yang dapat dikaitkan dengan variabel independen. Koefisien determinasi menilai seberapa besar perubahan dalam variabel dependen dapat dikaitkan dengan perubahan dalam variabel independen.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Jika $R = 0$ menandakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan jika $R = 1$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

5.1.6 Pengujian Hipotesis

5.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah semacam analisis statistik yang digunakan untuk membandingkan nilai yang dihitung dengan nilai yang diprediksi; uji-t memberikan wawasan tentang sejauh mana satu variabel independen berkontribusi terhadap keseluruhan varians dalam satu set variabel dependen. Uji t temukan perbedaan yang signifikan secara statistik antara rata-rata dan rentang dua kelompok. Dalam percobaan acak, jenis analisis ini digunakan untuk membandingkan rata-rata dan standar deviasi dari dua kelompok data.

Jika probabilitas (signifikan) $> 0,05 (\alpha)$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_1 ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.

Tabel 5. 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,320	1,266		-1,043	,310
	Total Gaya Kepemimpinan	,047	,161	,040	,293	,772
	Total Disiplin Pegawai	,540	,171	,478	3,161	,005
	Total Lingkungan Kerja	,491	,151	,480	3,241	,004

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

X1 = 0.772, sehingga tidak signifikan

X2 = 0.005, signifikan

X3 = 0.004, signifikan

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, pengujian hipotesisnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$df = (a ; n - k)$$

$$df = (0,05 ; 23 - 4)$$

$$df = (0,05 ; 19)$$

$$t_{tabel} = 1,72913$$

1. Pengujian Gaya Kepemimpinan Persuasif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung}

$(0.293) < t \text{ tabel } (1.72913)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.772 > 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Persuasif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Disiplin Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai $t \text{ hitung } (3.161) > t \text{ tabel } (1.72913)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengujian Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai $t \text{ hitung } (3.241) > t \text{ tabel } (1.72913)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Semua variabel independen dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen dapat ditentukan dengan uji F. (Ghozali, 2011:98). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji besar kecilnya hipotesis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan persuasif, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan statistik f dan kriteria pilihan ini:

1. Dengan membandingkan nilai F table dengan F hitung
 Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak
 Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.
 Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5. 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1796,530	3	598,843	226,026	<,001 ^b
	Residual	50,339	19	2,649		
	Total	1846,870	22			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, pengujian hipotesisnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$df = n - k(-1)$$

$$df = 23 - 4(-1)$$

$$df = 4 - (1)$$

$$df = 19 - 3$$

$$f \text{ tabel} = 3,13$$

Diketahui bahwa nilai F hitung (226.026) $>$ F tabel (3.13) dan nilai signifikan $< 0.001 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Pegawai (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Malinau Barat.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 226.026 , sedangkan nilai F tabel adalah 3.13 . Karena F hitung (226.026) $>$ F tabel (3.13) dan nilai signifikansi $< 0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Malinau Barat.

5.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tingginya nilai korelasi Pearson sebesar 0.951 dengan tingkat signifikansi < 0.001 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan persuasif dan kinerja pegawai. Namun, meskipun hubungan ini sangat kuat, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan persuasif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai t

hitung $(0.293) < t \text{ tabel } (1.72913)$ dan nilai signifikansi $(0.772) > 0.05$. Dengan demikian, meskipun terdapat korelasi yang kuat, hubungan ini tidak cukup signifikan untuk dianggap memengaruhi kinerja pegawai secara langsung.

Ketidakefektifan gaya kepemimpinan persuasif dalam memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan mungkin disebabkan oleh kurangnya relevansi pendekatan ini di Kecamatan Malinau Barat. Menurut Robbins dan Judge (2020), efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian dengan konteks organisasi dan kebutuhan pegawai. Jika pegawai lebih membutuhkan gaya kepemimpinan yang tegas atau otoritatif, pendekatan persuasif cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Sebagaimana dinyatakan oleh Bass dan Riggio (2022), keberhasilan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin untuk memahami kondisi dan tantangan organisasi. Dalam kasus ini, faktor lain seperti disiplin pegawai atau kondisi lingkungan kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan gaya kepemimpinan persuasif. Oleh karena itu, meskipun gaya kepemimpinan persuasif menunjukkan potensi menciptakan hubungan yang baik, implementasinya perlu disesuaikan agar lebih relevan dengan kebutuhan organisasi.

5.2.3 Pengaruh Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan nilai sebesar 0.976 dengan tingkat signifikansi < 0.001 , yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara disiplin pegawai dan kinerja pegawai. Nilai signifikansi < 0.05 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Hal ini menegaskan pentingnya peran disiplin dalam membangun perilaku kerja yang konsisten dan produktif dalam organisasi.

Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai t hitung (3.161) $>$ t tabel (1.72913) dan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2020), disiplin kerja menciptakan kerangka perilaku yang membantu individu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif, melalui kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Luthans (2022), yang menyatakan bahwa disiplin yang baik merupakan salah satu indikator utama keberhasilan kinerja organisasi. Disiplin mencakup pengelolaan waktu, penyelesaian tugas tepat waktu, dan penggunaan sumber daya secara efisien, yang semuanya memberikan dampak

positif pada hasil kerja individu maupun tim. Oleh karena itu, dalam konteks Kecamatan Malinau Barat, meningkatkan disiplin pegawai dapat menjadi salah satu strategi kunci dalam mengoptimalkan produktivitas kerja dan pelayanan publik.

5.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) sebesar 0.976 dengan tingkat signifikansi < 0.001 . Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang lebih baik berkorelasi erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun psikologis, untuk memaksimalkan produktivitas pegawai.

Selain itu, pengujian statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai t hitung (3.241) $>$ t tabel (1.72913) dan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Menurut Gibson et al. (2021), lingkungan kerja yang optimal, meliputi pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan sosial yang harmonis, secara langsung memengaruhi semangat kerja dan efisiensi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Schermerhorn (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, mengurangi stres kerja, dan mendorong kinerja optimal. Dalam konteks Kecamatan Malinau Barat, hasil ini menegaskan perlunya perhatian lebih pada peningkatan aspek lingkungan kerja, seperti kenyamanan fisik dan suasana kerja yang kondusif, untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik secara keseluruhan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (0.293) $<$ t tabel (1.72913) dan nilai signifikansi (0.772) $>$ 0.05 . Meskipun demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai positif dengan nilai r sebesar 0.951 , yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun tidak signifikan secara statistik.
2. Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, disiplin pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat. Nilai t hitung (3.161) $>$ t tabel (1.72913) dan nilai signifikansi (0.005) $<$ 0.05 . Nilai r sebesar 0.976 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin pegawai dan kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik tingkat disiplin, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung (3.241) $>$ t tabel (1.72913) dan nilai signifikansi (0.004) $<$ 0.05 . Nilai korelasi sebesar $r = 0.976$

mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja pegawai, menegaskan pentingnya suasana kerja yang mendukung untuk mencapai kinerja optimal.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, dan Lingkungan Kerja, secara simultan, gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Malinau Barat. Hasil analisis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 , yang menegaskan bahwa kombinasi ketiga faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

6.2 Saran

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan, Meskipun hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, tetap disarankan agar pemimpin di Kecamatan Malinau Barat meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Pemimpin dapat mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan persuasif untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan memberikan motivasi tambahan kepada pegawai.
2. Penguatan Disiplin Pegawai, Disiplin pegawai terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin, seperti penetapan aturan kerja yang jelas, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan

kedisiplinan tinggi, serta sanksi yang mendidik bagi pelanggaran. Sosialisasi dan pelatihan terkait pentingnya disiplin juga dapat diterapkan untuk meningkatkan kesadaran pegawai.

3. Optimalisasi Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk memastikan pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, serta fasilitas penunjang lainnya sesuai dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang mendukung kesehatan mental, seperti memberikan waktu istirahat yang cukup dan menghindari beban kerja yang berlebihan, akan berdampak positif terhadap produktivitas.
4. Penguatan Kolaborasi antara Faktor-faktor Pendukung, Karena gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar pihak Kecamatan Malinau Barat terus memperkuat sinergi di antara ketiga faktor ini. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, evaluasi rutin terhadap kebijakan kerja, dan pengembangan program peningkatan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh. Unimal Press.
- Arman. 2009. *Pokok-pokok Pikiran dan Manajemen Koperasi*: Jakarta
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahmad Syauqi, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. Jurnal Administrasi Publik, 6(1), 67-79.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Bayu, Nurul, dan Tholiatul. (2019). Pengaruh Gaya kepemimpinan persuasif dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Riset Entrepreneurship (JRE)*, 02 (2), 37-41.
- Bass, B. M. (2020). *Transformational Leadership: A New Look*. Routledge.
- Dahki A. S. (2023). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa*. Penerbit CV. Budi Utama.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta Kencana Prenada Media Grup.
- Ellisyah, Mindari. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan persuasif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 01 (1).
- Gomes, C. (2021). *Leadership and Organizational Performance: New Perspectives*. Springer.
- Gill, R. (2011). *Theory and Practice of Leadership*. SAGE Publications.
- Hamali, Ari Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Penerbit CAPS (Center For Academic).
- Hasibuan, H. Melayu S.P., (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat belas, Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kartono, Kartini. (2002) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Lasman, dan Darwin Lie. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan persuasif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa. *Jurnal Maker*, 4 (1), 57-63.

- Lesmana, Nasution, Indra (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, 05 (4), 13257-13268.
- Malayu SP Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-Tujuh belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miftah. Thoha. (2010) *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Priyono, Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher.
- Priatna, Deden Komar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Deepublish.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi (Anggota Ikapi).
- Sudarsono, Blasius. (2006) *Antologi kepastakawanan Indonesia*. Jakarta, Sagung Seto.
- Syukron, Dadan.(2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18 (2), 209-217.
- Simamora, Henry.,(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sitti Wahidah, M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pemerintahan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 102-115.
- sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Wirawan, 2006, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Yuga Bagus Dharmawan (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso, *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.

L A M P I R A N

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**KUISIONER PENELITIAN****ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN MALINAU BARAT**

Yth.

Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah Depi Serliana Mada Mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Widiagama Mahakam Samarinda dengan NIM 1961201081, Sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan Judul: “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MALINAU BARAT”.

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan anda untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawabananda.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Depi Serliana Mada

NIM: 1961201081

DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MALINAU BARAT**

Data Pribadi:

1. Jenis kelamin :
 - ☐ Laki- laki
 - ☐ Perempuan
2. Usia : Tahun
3. Jabatan :
 - ☐ PNS
 - ☐ Honorer
 - ☐ Petugas kebersihan
 - ☐ Lainnya (...)
4. Pendidikan
 - ☐ SD
 - ☐ SMP
 - ☐ SMA
 - ☐ S1
 - ☐ S2
 - ☐ Lainnya (...)
5. Lama bekerja
 - ☐ < 2 tahun
 - ☐ ≥ 2-4 tahun
 - ☐ ≥ 5 tahun
 - ☐ Lainnya (...)

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda silang (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan di bawah ini. Gunakan skala berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5

		(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
Bagian 1: Gaya kepemimpinan						
1	Pemimpin di kantor ini sering memberikan penjelasan yang jelas dan meyakinkan mengenai tugas yang harus dikerjakan.					
2	Pemimpin di kantor ini mampu memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik.					
3	Pemimpin di kantor ini sering mengajak diskusi untuk mencari solusi atas masalah yang muncul di tempat kerja.					
4	Pemimpin di kantor ini berusaha memahami perasaan dan kebutuhan bawahan sebelum membuat keputusan.					
5	Pemimpin di kantor ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi saya agar bekerja dengan lebih efektif.					
6	Pemimpin di kantor ini menunjukkan sikap yang ramah dan menghargai setiap pendapat pegawai.					
7	Pemimpin di kantor ini memberikan dukungan moral yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Bagian 2: Disiplin Pegawai						
8	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor.					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
10	Saya menjaga kehadiran saya di kantor dengan baik dan tidak sering absen.					
11	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda					

	pekerjaan yang diberikan.					
12	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.					
13	Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku di kantor ini.					
14	Saya memperhatikan dengan seksama setiap instruksi yang diberikan oleh atasan.					
Bagian 3: Lingkungan Kerja						
15	Lingkungan kerja di kantor ini mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman.					
16	Sarana dan prasarana yang tersedia di kantor ini cukup memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.					
17	Rekan kerja saya di kantor ini saling mendukung dan bekerja sama dengan baik.					
18	Lingkungan di kantor ini menciptakan suasana yang positif dan tidak ada ketegangan antar pegawai.					
19	Kantor ini menyediakan fasilitas yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
20	Suasana kerja di kantor ini sangat mendukung kolaborasi antar tim.					
21	Ruang kerja di kantor ini cukup nyaman dan bersih untuk mendukung pekerjaan saya.					
Bagian 4: Kinerja Pegawai						
22	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya.					
23	Saya merasa kinerja saya di kantor ini dihargai oleh atasan.					

24	Saya sering mendapatkan umpan balik yang membangun dari atasan terkait hasil pekerjaan saya.					
25	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dalam waktu yang ditentukan.					
26	Saya merasa lebih produktif berkat dukungan dari pemimpin dan rekan kerja di kantor ini.					
27	Saya merasa bahwa kontribusi saya terhadap kinerja organisasi di kantor ini penting.					
28	Saya merasa dapat bekerja dengan efisien dan efektif berkat lingkungan kerja yang ada.					

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

 PEMERINTAH KABUPATEN MALINAU KECAMATAN MALINAU BARAT JL. M. Yamin RT.XIII Email : kecamatanmalinaubarat2002.gi.id TANJUNG LAPANG 77554	
Tanjung Lapang, 17 Januari 2023	
Nomor : 800/ 019 /Umpeg Lampiran : - Perihal : Menerima Mahasiswa yang Melaksanakan Penelitian	Yth. Kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda di - Tempat

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama
 Mahakam Samarinda Nomor : 231/UWGM-FE/A-SS/I/2023, tanggal 10 Januari
 2023 tentang Permohonan Pelaksanaan Penelitian dalam rangka Penyusunan dan
 Penulisan Skripsi kepada Mahasiswa :

Nama : Depi Serliana Mada
 NPM : 19.61201.081
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai,
 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor
 Kecamatan Malinau Barat.

Dengan ini Camat Malinau Barat bersedia menerima Mahasiswa tersebut untuk
 melaksanakan Penelitian Pada Kantor Camat Malinau Barat.

Demikian disampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


EFANLES, S.Pd., M.Pd
 Pembina Tk.IV/b
 NIP. 19710820 199802 1 003

Lampiran 3 Distribusi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Pendidikan	Lama Berkerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
Laki_Laki	42	PNS	S2	>2 - 4 Tahun	3	2	4	1	2	12
Perempuan	36	PNS	S1	> 5 Tahun	3	2	4	4	3	16
Laki_Laki	40	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	2	3	4	2	3	14
Laki_Laki	40	PNS	S2	> 5 Tahun	4	4	2	3	4	17
Laki_Laki	36	PNS	S2	> 5 Tahun	3	4	3	2	4	16
Laki_Laki	34	PNS	S1	> 5 Tahun	3	4	4	3	1	15
Perempuan	29	PNS	S1	> 5 Tahun	3	4	3	3	4	17
Laki_Laki	38	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	4	3	4	3	17
Perempuan	32	PNS	S1	> 5 Tahun	4	4	4	4	4	20
Perempuan	29	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	2	3	3	4	2	14
Perempuan	26	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	3	3	4	3	4	17
Laki_Laki	35	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	2	3	2	4	14
Laki_Laki	27	Honorar	S1	<2 Tahun	3	4	2	3	4	16
Perempuan	29	PNS	S1	<2 Tahun	3	4	2	4	1	14
Perempuan	30	PNS	SMA	<2 Tahun	4	3	4	3	4	18
Perempuan	30	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	4	3	4	3	3	17
Laki_Laki	38	Petugas Kebersihan	SMA	>2 - 4 Tahun	3	3	4	2	4	16
Laki_Laki	35	Lainnya	SMA	> 5 Tahun	3	4	3	4	3	17
Perempuan	34	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	4	3	2	4	16
Laki_Laki	39	Lainnya	SMA	<2 Tahun	2	4	4	2	4	16
Laki_Laki	36	Honorar	SMA	<2 Tahun	3	4	2	4	4	17
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	3	3	2	3	4	15
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	3	3	4	4	2	16

Lampiran 4 Distribusi Hasil Kuesioner Disiplin Pegawai (X2)

Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Pendidikan	Lama Berkerja	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
Laki_Laki	42	PNS	S2	>2 - 4 Tahun	3	4	2	3	4	16
Perempuan	36	PNS	S1	> 5 Tahun	3	1	2	3	4	13
Laki_Laki	40	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	4	3	4	4	18
Laki_Laki	40	PNS	S2	> 5 Tahun	1	2	3	1	3	10
Laki_Laki	36	PNS	S2	> 5 Tahun	4	4	1	3	3	15
Laki_Laki	34	PNS	S1	> 5 Tahun	2	3	3	3	3	14
Perempuan	29	PNS	S1	> 5 Tahun	3	4	3	4	3	17
Laki_Laki	38	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	4	3	4	2	16
Perempuan	32	PNS	S1	> 5 Tahun	4	4	2	3	3	16
Perempuan	29	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	3	2	3	4	4	16
Perempuan	26	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	2	4	3	4	3	16
Laki_Laki	35	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	4	3	1	4	3	15
Laki_Laki	27	Honorar	S1	<2 Tahun	3	3	3	3	3	15
Perempuan	29	PNS	S1	<2 Tahun	3	3	3	4	4	17
Perempuan	30	PNS	SMA	<2 Tahun	4	3	4	4	4	19
Perempuan	30	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	4	3	4	3	3	17
Laki_Laki	38	Petugas Kebersihan	SMA	>2 - 4 Tahun	4	3	3	4	1	15
Laki_Laki	35	Lainnya	SMA	> 5 Tahun	4	3	2	4	3	16
Perempuan	34	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	2	4	4	2	3	15
Laki_Laki	39	Lainnya	SMA	<2 Tahun	4	3	3	4	4	18
Laki_Laki	36	Honorar	SMA	<2 Tahun	4	3	4	4	4	19
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	2	3	4	3	4	16
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	2	4	3	2	4	15

Lampiran 5 Distribusi Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja(X3)

Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Pendidikan	Lama Berkerja	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
Laki_Laki	42	PNS	S2	>2 - 4 Tahun	4	3	3	4	4	2	20
Perempuan	36	PNS	S1	> 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24
Laki_Laki	40	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	2	2	3	4	4	18
Laki_Laki	40	PNS	S2	> 5 Tahun	4	3	4	2	4	1	18
Laki_Laki	36	PNS	S2	> 5 Tahun	4	4	4	4	4	2	22
Laki_Laki	34	PNS	S1	> 5 Tahun	2	3	4	3	4	4	20
Perempuan	29	PNS	S1	> 5 Tahun	4	3	4	4	3	4	22
Laki_Laki	38	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	2	3	3	4	3	3	18
Perempuan	32	PNS	S1	> 5 Tahun	3	4	3	3	4	4	21
Perempuan	29	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	4	4	3	4	4	4	23
Perempuan	26	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	4	4	4	4	4	3	23
Laki_Laki	35	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	4	2	1	1	4	15
Laki_Laki	27	Honorar	S1	<2 Tahun	4	3	4	3	4	3	21
Perempuan	29	PNS	S1	<2 Tahun	4	3	4	4	3	4	22
Perempuan	30	PNS	SMA	<2 Tahun	4	4	3	4	3	4	22
Perempuan	30	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	4	3	4	3	4	2	20
Laki_Laki	38	Petugas Kebersihan	SMA	>2 - 4 Tahun	4	2	3	4	3	4	20
Laki_Laki	35	Lainnya	SMA	> 5 Tahun	4	3	2	2	4	4	19
Perempuan	34	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	1	3	3	3	4	2	16
Laki_Laki	39	Lainnya	SMA	<2 Tahun	1	3	3	4	2	4	17
Laki_Laki	36	Honorar	SMA	<2 Tahun	3	4	4	4	3	4	22
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	3	4	3	3	4	3	20
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	4	4	2	4	4	3	21

Lampiran 6 Distribusi Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Pendidikan	Lama Berkerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Laki_Laki	42	PNS	S2	>2 - 4 Tahun	4	3	3	3	4	2	19
Perempuan	36	PNS	S1	> 5 Tahun	4	2	4	3	3	4	20
Laki_Laki	40	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	4	4	3	4	3	4	22
Laki_Laki	40	PNS	S2	> 5 Tahun	4	4	2	3	3	3	19
Laki_Laki	36	PNS	S2	> 5 Tahun	4	2	3	4	3	4	20
Laki_Laki	34	PNS	S1	> 5 Tahun	2	3	4	3	4	3	19
Perempuan	29	PNS	S1	> 5 Tahun	4	3	3	3	3	4	20
Laki_Laki	38	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	4	4	4	4	4	4	24
Perempuan	32	PNS	S1	> 5 Tahun	3	4	4	3	3	4	21
Perempuan	29	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	3	4	4	4	3	4	22
Perempuan	26	Honorar	S1	>2 - 4 Tahun	4	4	3	2	3	3	19
Laki_Laki	35	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	3	3	3	4	4	20
Laki_Laki	27	Honorar	S1	<2 Tahun	2	3	3	2	3	3	16
Perempuan	29	PNS	S1	<2 Tahun	3	4	4	4	3	4	22
Perempuan	30	PNS	SMA	<2 Tahun	4	3	4	4	4	4	23
Perempuan	30	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	3	4	3	3	4	4	21
Laki_Laki	38	Petugas Kebersihan	SMA	>2 - 4 Tahun	4	3	2	4	3	4	20
Laki_Laki	35	Lainnya	SMA	> 5 Tahun	3	1	3	4	3	3	17
Perempuan	34	PNS	S1	>2 - 4 Tahun	2	2	4	4	2	3	17
Laki_Laki	39	Lainnya	SMA	<2 Tahun	3	4	3	4	4	2	20
Laki_Laki	36	Honorar	SMA	<2 Tahun	3	4	3	4	4	3	21
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	2	4	4	3	4	4	21
Perempuan	34	Honorar	SMA	>2 - 4 Tahun	3	2	4	3	4	4	20

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		Gaya Kepemimpinan 1	Gaya Kepemimpinan 2	Gaya Kepemimpinan 3	Gaya Kepemimpinan 4	Gaya Kepemimpinan 5	Gaya Kepemimpinan 6	Gaya Kepemimpinan 7	Total Gaya Kepemimpinan
Gaya Kepemimpinan 1	Pearson Correlation	1	,665**	,686**	,747**	,714**	,755**	,779**	,885**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Gaya Kepemimpinan 2	Pearson Correlation	,665**	1	,520*	,620**	,813**	,692**	,836**	,869**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,011	,002	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Gaya Kepemimpinan 3	Pearson Correlation	,686**	,520*	1	,289	,593**	,529**	,551**	,684**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,011		,181	,003	,009	,006	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Gaya Kepemimpinan 4	Pearson Correlation	,747**	,620**	,289	1	,667**	,767**	,727**	,809**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,002	,181		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Gaya Kepemimpinan 5	Pearson Correlation	,714**	,813**	,593**	,667**	1	,693**	,929**	,911**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,003	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Gaya Kepemimpinan 6	Pearson Correlation	,755**	,692**	,529**	,767**	,693**	1	,744**	,871**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,009	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Gaya Kepemimpinan 7	Pearson Correlation	,779**	,836**	,551**	,727**	,929**	,744**	1	,939**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,006	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Total Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,885**	,869**	,684**	,809**	,911**	,871**	,939**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

Disiplin Pegawai (X2)

Correlations

		Disiplin Pegawai 1	Disiplin Pegawai 2	Disiplin Pegawai 3	Disiplin Pegawai 4	Disiplin Pegawai 5	Disiplin Pegawai 6	Disiplin Pegawai 7	Total Disiplin Pegawai
Disiplin Pegawai 1	Pearson Correlation	1	,509*	,634**	,729**	,731**	,548**	,558**	,780**
	Sig. (2-tailed)		,013	,001	<,001	<,001	,007	,006	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Disiplin Pegawai 2	Pearson Correlation	,509*	1	,538**	,741**	,773**	,823**	,774**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,013		,008	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Disiplin Pegawai 3	Pearson Correlation	,634**	,538**	1	,760**	,633**	,553**	,609**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008		<,001	,001	,006	,002	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Disiplin Pegawai 4	Pearson Correlation	,729**	,741**	,760**	1	,870**	,672**	,755**	,924**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Disiplin Pegawai 5	Pearson Correlation	,731**	,773**	,633**	,870**	1	,730**	,777**	,923**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Disiplin Pegawai 6	Pearson Correlation	,548**	,823**	,553**	,672**	,730**	1	,811**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,007	<,001	,006	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Disiplin Pegawai 7	Pearson Correlation	,558**	,774**	,609**	,755**	,777**	,811**	1	,879**
	Sig. (2-tailed)	,006	<,001	,002	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Total Disiplin Pegawai	Pearson Correlation	,780**	,862**	,786**	,924**	,923**	,851**	,879**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		Lingkungan Kerja 1	Lingkungan Kerja 2	Lingkungan Kerja 3	Lingkungan Kerja 4	Lingkungan Kerja 5	Lingkungan Kerja 6	Lingkungan Kerja 7	Total Lingkungan Kerja
Lingkungan Kerja 1	Pearson Correlation	1	,841**	,797**	,866**	,815**	,758**	,813**	,929**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Lingkungan Kerja 2	Pearson Correlation	,841**	1	,694**	,757**	,886**	,840**	,844**	,920**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Lingkungan Kerja 3	Pearson Correlation	,797**	,694**	1	,843**	,621**	,714**	,768**	,855**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,002	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Lingkungan Kerja 4	Pearson Correlation	,866**	,757**	,843**	1	,706**	,791**	,841**	,914**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Lingkungan Kerja 5	Pearson Correlation	,815**	,886**	,621**	,706**	1	,852**	,813**	,895**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,002	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Lingkungan Kerja 6	Pearson Correlation	,758**	,840**	,714**	,791**	,852**	1	,905**	,917**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Lingkungan Kerja 7	Pearson Correlation	,813**	,844**	,768**	,841**	,813**	,905**	1	,937**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Total Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,929**	,920**	,855**	,914**	,895**	,917**	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Kinerja Pegawai 1	Kinerja Pegawai 2	Kinerja Pegawai 3	Kinerja Pegawai 4	Kinerja Pegawai 5	Kinerja Pegawai 6	Kinerja Pegawai 7	Total Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai 1	Pearson Correlation	1	,733**	,835**	,666**	,800**	,794**	,866**	,892**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Kinerja Pegawai 2	Pearson Correlation	,733**	1	,781**	,745**	,900**	,811**	,768**	,902**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Kinerja Pegawai 3	Pearson Correlation	,835**	,781**	1	,775**	,844**	,823**	,830**	,927**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Kinerja Pegawai 4	Pearson Correlation	,666**	,745**	,775**	1	,830**	,716**	,723**	,858**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Kinerja Pegawai 5	Pearson Correlation	,800**	,900**	,844**	,830**	1	,809**	,813**	,944**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Kinerja Pegawai 6	Pearson Correlation	,794**	,811**	,823**	,716**	,809**	1	,833**	,912**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Kinerja Pegawai 7	Pearson Correlation	,866**	,768**	,830**	,723**	,813**	,833**	1	,919**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Total Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,892**	,902**	,927**	,858**	,944**	,912**	,919**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	7

Disiplin Pegawai (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	7

Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	7

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	7

Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Korelasi Rank Spearman

Correlations

			Total Gaya Kepemimpinan	Total Lingkungan Kerja	Total Disiplin Pegawai	Total Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Total Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,472*	,560**	,373
		Sig. (2-tailed)	.	,023	,005	,080
		N	23	23	23	23
	Total Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,472*	1,000	,370	,510*
		Sig. (2-tailed)	,023	.	,082	,013
		N	23	23	23	23
	Total Disiplin Pegawai	Correlation Coefficient	,560**	,370	1,000	,524*
		Sig. (2-tailed)	,005	,082	.	,010
		N	23	23	23	23
	Total Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,373	,510*	,524*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,080	,013	,010	.
		N	23	23	23	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,973	,968	1,628

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

Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,973	,968	1,628

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

Lampiran 12 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,320	1,266		-1,043	,310
	Total Gaya Kepemimpinan	,047	,161	,040	,293	,772
	Total Disiplin Pegawai	,540	,171	,478	3,161	,005
	Total Lingkungan Kerja	,491	,151	,480	3,241	,004

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Lampiran 13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1796,530	3	598,843	226,026	<,001 ^b
	Residual	50,339	19	2,649		
	Total	1846,870	22			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

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

R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287

F TABEL

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11

T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678