PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN NAGAN RAYA

SKRIPSI

ZARIFAH RAUDATON NADA
NIM: 1805906020111

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH
ACEH BARAT
2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN NAGAN RAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Tugas Akhir
Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

ZARIFAH RAUDATON NADA
NIM: 1805906020111

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH
ACEH BARAT
2022

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
MEULABOR ACEH BARAT
Website: www.utu acid, email: lekomutud vaboo cold Telp (9655) 7023552

Meulaboh, 12 Desember 2022

Program Studi : Ekonomi Manajemen
Jenjang : SI (Strata I)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudara:

Nama :**ZARIFAH ROUDATON NADA**
NIM :1805906020111

Dengan judul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan HidupKabupaten Nagan Raya**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperolch gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Teuku Umar Meulaboh

Mengesahkan;
Pembimbing Utama,

Mirdha Fahlevi SL, S.E.,M.S.M
NIP. 19920924 201903 1015

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi Manajemen
Prof. Dr. T. Zulbam, S.E., M. Si	**Muzakir, S.E... M. Sc**
NIP. 19600212 198903 1 003	**NIP. 19911111 201903 1 011**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
MEULABOR ACEH BARAT
Website: www.utu acid, email: lekomutud vaboo cold Telp (9655) 7023552

Meulaboh, 12 Desember 2022

Program Studi : Ekonomi Manajemen
Jenjang : SI (Strata I)

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudara:

Nama :**ZARIFAH ROUDATON NADA**
NIM :1805906020111

Dengan judul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan HidupKabupaten Nagan Raya**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian pada tanggal 01 Desember 2022

Menyetujui
Komisi Ujian

		Tanda Tangan
1. Ketua	: Ivon jalil,S.E.M.Si.	…….
2. Anggota	: Mirdhaa Fahlevi SI,S.E.,M.S.M	…….
3. Anggota	: Nabila Hilmy Zhaafira,SM.,MBA	…….

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen

Muzikir, S.E. M. Sc
NIP: 19911111 201903 1 011

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa :**ZARIFAH ROUDATON NADA**

Nim :1805906020111

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesisi, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan
penjiplakan Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagiaan atau seluruh hak gelar kesarjarwan sava
Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Meulaboh, 01 Desember 2022
Saya yang membuat
pernyataan

Zarifah Roudaton Nada
NIM. 180590602011

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdullilah penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada rasulullah Muhammad SAW berserta para keluarga , sahabat dan para pengikutnya. Merupaan nikmat yang tiada ternilai sehingga penulisan bisa menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya"**Proposal skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, dan dengan kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan dan penyusunan proposal skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dr. Ishak Hasan, M. Si, selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Nanggroe Aceh Darussalam.
2. Bapak Dr. T. Zulham, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Nanggroe Aceh Darussalam.
3. Bapak Muzakir, SE,.M.Sc, selaku Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

4. Bapak Damrus, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
5. Mirdha Fahlevi SI,S.E.,M.S.M selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas akhir ini
6. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan
7. Kedua orang tua saya, Mukhtarudin dan Aja Brawan yang selama ini membimbing dan mendo'akan serta memberikan dukungan selama masa studi, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, saya berharap kepada Allah SWT semoga membalas segala kebaikan semua pihak terkait yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini, semoga proposal skripsi ini dapat membawa manfaat bagi pengambangan ilmu pengetahuan di masa depan.

Meulaboh, 10 September 2021

Penulis

Zarifah Roudaton Nada

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Teuku Umar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: **ZARIFAH ROUDATON NADA**
NIM	: 1805906020111
Program Studi	: Ekonomi Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Jenis karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar Hak Bebas Royalti Noneksklusif *(Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan HidupKabupaten Nagan Raya**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Meulaboh, 01 Desember 2022

Yang menyatakan

Zarifah Roudaton Nada
NIM. 1805906020111

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan metode sampel acak maka diperoleh sampel sebanyak 81 responden. Berdasarkan hasil penelitian secara parisal motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Dari hasil uji F diperoleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengarub terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,730 artinya persentase pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 73.% dan sisanya 27% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and leadership style on the performance of the employees of the Department of Environment and Hygiene in Nagan Raya Regency. The variables used are work motivation, work discipline and leadership style which are hypothesized to have an effect on employee performance. By using the random sample method, a sample of 81 respondents was obtained. Based on the results of the partial study, work motivation and leadership style have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Department of Environment and Hygiene in Nagan Raya Regency. While work discipline has a negative and insignificant effect on the performance of the employees of the Department of Environment and Hygiene in Nagan Raya Regency. From the results of the F test, it is found that the variables of work motivation, work discipline and leadership style simultaneously have an effect on the performance of the employees of the Environmental and Hygiene Service of Nagan Raya Regency. Based on the R Square value of 0.730, it means that the percentage of the influence of work motivation, work discipline and leadership style variables on employee performance is 73.% and the remaining 27% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL…….. i
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI ii
LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN..... .iii
PERNYATAAN……iv
LEMBARAN PERSEMBAHAN…… v

KATA PENGANTAR.....vi

.....vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS..... viii

ABSTRAK ix

DAFTAR ISI.....

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....1

1.2 Rumusan Masalah.....5

1.3 Tujuan Penelitian.....5

1.4 Manfaat Penelitian.....6

1.5 Sistematika Penulisan.....7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai.....8

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....8

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai 9

2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai.....10

2.2 Motivasi Kinerja 12

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....12

2.2.2 Faktor Pendorong Motivasi Kerja.....14

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....15

2.3 Disiplin Kerja 16

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....16

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....18

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja 19
2.4 Gaya Kepemimpinan 21
2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan 21
2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....24
2.4.3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan 24
2.4.4 Jenis Gaya Kepemimpinan 25
2.5 Penelitian Terdahulu.....28
2.6 Kerangka Pemikiran 29
2.7 Hipotesis Penelitian 30

BAB III METODEOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi Dan Waktu Penelitian 31
3.1.1. Jenis Penelitian 31
3.1.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian 31
3.2. Populasi Dan Sampel 31
3.2,1, Populasi 31
3.2.2. Sampel 32
3.2.3 Definisi Operasional Variabel.....33
3.3. Jenis Dan Sumber Data.....35
3.3.1 Jenis Data.....35
3.3.2 Sumber Data 35
3.4. Teknik Pengambilan Data.....35
3.5 Validasi Dan Relibilitasi Instrumen Penelitian.....36
3.5.1 Uji Validitas.....36
3.5.2. Uji Realibilitas.....37
3.6. Teknik Analisi Data.....37
3.6.1 Uji Regresi Berganda.....37
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....37
3.6.2.1 Uji Nomalitas.....37

3.6.2.2. Uji Multikolnalitas.....38
3.6.2.3 Uji Heteroskeditisitas.....38
3.6.3 Uji Hipotesis 39
3.6.3.1 Uji T.....39
3.6.3.2 Uji F.....39
3.6.3.3.Koefisien Determinasi(R).....39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian.....41
4.2 Visi dan Misi.....42
4.3 Karakteristik Responden.....43
4.4 Statistik Deskriptif.....44
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....46
4.5.1 Uji Validitas.....46
4.5.2 Uji Reliabilitas.....49
4.6 Uji Asumsi Klasik.....50
4.6.1 Uji Normalitas 50
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....51
4.6.3 Uji Heterokedastisitas.....52
4.7 Analisis Regresi Berganda.....52
4.8 Uji Hipotesis 54
4.8.1 Uji T (Parsial) 54
4.8.2 Uji F (Simultan).....55
4.9 Uji Koefisien Determinan (R^2) 56
4.10 Pembahasan 56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....61
5.2 Saran 62

Daftar Pustaka **63**

Lampiran **68**

DAFTAR TABEL

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu 28
3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya 32
3.2 Operasional dan Indikator Variabel 33
3.3 Skala Likert 36
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 43
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 44
4.4 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja 44
4.5 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 45
4.6 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan 45
4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 46
4.8 Uji Validitas Motivasi Kerja 47
4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja 47
4.10 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan 48
4.11 Uji Validitas Kinerja Pegawai 48
4.12 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian 49
4.13 Uji Normalitas 50
4.14 Uji Multikolinearitas 51
4.15 Uji Heterokedastisitas 52
4.16 Analisis Regresi Berganda 53
4.17 Uji T 54
4.18 Uji F (Simultan) 55
4.19 Uji Koefisien Determinasi 56

DAFTAR GAMBAR

2.7 Kerangka Pemikiran 30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Sebuah organisasi harus mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Oleh karena itu tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Nur Fatma, 2020: 91).

Masalah kepemimpinan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok. Mulai dari mencari orang yang cocok, dapat diterima dan mampu, merupakan beberapa diantara isu-isu penting. Tak jarang suatu kelompok menjadi buyar dalam memilih pemimpin. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif sulit. Dalam pencapaian tujuan unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin (Sudarmo, 2016: 48).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal, dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Jeli, 2018: 170).

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien (Jeli, 2018: 170).

Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan (Iskandar, 2016: 217).

Disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Motivasi akan menjadi suatu dorongan dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau

tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Hal selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja gaya kepemimpinan (Nur Fatma, 2020: 91).

Gaya kepemimpinan yang ditujukan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami pemimpin bahwa mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunya pemikiran. Perasaan status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi instansi, jika peran aktif bagi instansi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan (Sudarmo, 2016: 49).

Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan memberikan motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakan potensi bahan agar mau bekerja secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, instansi bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil,tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mampu bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi instansi sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh

pemimpin kepada bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dapat di peroleh dengan disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan sesuatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan gaya kepemimpinan (Sudarmo, 2016: 50).

Kepemimpinan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Dinas Lingkungan Hidup dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut serta tercapainya tujuan yang diharapkan, pemimpin berarti seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, sehingga mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud dan tujuan berjalan secara efektif dan efisien (Hendriyaldi, 2019, h. 27).

Pemimpin efektif ialah pemimpin yang tinggi dalam dua dimensi kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia (Suwatno, 2016). Proses pembentukan pemimpin efektif pada akhirnya akan menghasilkan pegawai yang professional dan mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya organisasi yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang

tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Melihat kondisi seperti itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Secara Teoritis

Dari segi ilmu pengetahuan, diharapkan bisa menambah khasanah pengetahuan atau memperluas wawasan tentang pentingnya kinerja kerja yang tinggi pada suatu instansi.

2. Secara Praktis

Menyumbangkan pemikiran bagi pegawai bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran alur pemikiran penulisan penelitian dari awal hingga akhir. Adapun rancangan pembahasan dalam penelitian ini dibagi 3 bab yang terbagi menjadi sub bab yaitu:

BAB I. Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Penelitian

Bab ini berisi tentang motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

BAB III. Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang ruang lingkup penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, pengujian kreadibilitas data

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang hasil hasil dan pembahasan yang diperoleh baik dalam bentuk fakta maupun sebagai hasil analisis.

BAB V Kesimpulan Dan Saran

yang berisikan kesimpulan-kesimpulan dan saran dari masalah yang dibahas.

a. Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis hanya akan meneliti, membahas, dan mengupas tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai merupakan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Prawirosentono (2014:87) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termaksuk kinerja masing-masing individu atau kelompok kerja perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2010:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompentasi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padananya dalam bahasa inggris *performance.* Istilah *performance* sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indiktor suatu profesi dalam waktu tertantu. (wirawan, 2009:5)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pengawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pengawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bandari (2016: 21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan".

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016: 21) yaitu:

1. Kualitas

2. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Kuantitas

   Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
4. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
6. Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
7. Komitmen Kerja

   Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor."

2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Pasolong (2010: 186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mepermudah dalam melakukan pekerjaan.

e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari definisi di atas, bahwa tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan pegawai dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau

Inteligensi Quetiont (IQ) dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quetiont (EQ)*. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi, apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (*Average, Superior, Very Superior, dan Gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas.

Berkaitan dengan faktor lingkungan, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (motivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang

mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013: 92).

Menurut Samsudin (2015: 281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015: 4), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2013: 107), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014: 121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014: 121).

Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012: 72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014: 121).

Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014: 122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.2.2 Faktor pendorong motivasi kerja

Menurut Wibowo (2014: 124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu:

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *chalange*, yaitu:
   a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
   b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
   c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower, coach* dan *recognize*, yaitu:
   a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
   b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
   c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*, yaitu:
   a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
   b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self inspiration*.

2.2.3 Indikator motivasi kerja

Menurut Hamzah Uno (2012: 72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Prestasi yang dicapai yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
3. Pengembangan diri merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
4. Kemandirian dalam bertindak muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilainilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Indah (2014: 183) menyebutkan disiplin keja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturanperaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Helmi dalam Hartatik (2018: 197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Kepribadian

   Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsio konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.3 Indikator disiplin kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja pegawai serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya pegawai yang sering melanggar atau mengabaikan instansi maka pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018: 200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organiasi, sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan
b. Keteladanan pimpinan
c. Keadilan
d. Pengawasan melekat
e. Sanksi hukuman
f. Ketegasan
g. Hubungan kemanusian.

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Pegawai yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kamus *Oxford* mencatat kata "*leader*" (pemimpin) dalam bahasa Inggris muncul pada awal tahun 1300, sedangkan kata "*leadership"* (kepemimpinan) belum muncul sampai dengan tahun 1800. Namun secara struktural maupun fungsional kedua kata tersebut sulit untuk dipisahkan, karena pemimpin dan kepemimpinan saling saling berkaitan. Berdasarkan hal tersebut maka terdapat semacam rumusan mengenai kepemimpinan dan pemimpin dalam sebuah formula dimana kepemimpinan (K) adalah fungsi (f) dari pemimpin (p), bawahan (b), dalam situasi (s) tertentu (Zulkarnain, 2013: 84).

Kepemimpinan sebagai proses satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi. Sedangkan

pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain (Wibawo, 2014: 264).

Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (Supriyanto, 2010, h. 4). Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya (Supriyanto, 2010: 4).

McShane dan Von Glinov menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya (Wibawo, 2014: 264).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok dalam mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memberikan motivasi dan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Menurut Robbins, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok (Muchlas, 2012: 318).

Menurut Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan”

Sedangkan Rivai (2014: 42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan diungkapkan oleh Davis dan Newstrom, yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Sudaryono, 2014: 200).

Menurut Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Sudaryono, 2014: 200), artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan

untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013: 340) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilanannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
5. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ krakteristik keperibadian yang dimilikinya.

2.4.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang di kutip oleh Suwanto (2011: 157) antara lain:

1. Gaya kepemimpinan Direktif

   Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Gaya kepemimpinan Yang Mendukung

   Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Gaya kepemimpinan Partisipatif

   Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

   Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.4.4 Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin instansinya. Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010: 242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

   Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa keatakutan.

3. Gaya Partisipatif

   Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4. Gaya inovatif

   Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigasi

   Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigan tehadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.\

6. Gaya Inspektif

   Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut

penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

   Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

8. Gaya Naratif

   Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuiakan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

   Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.

10. Gaya Restrogresif

    Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan

keterlamiplan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang melatarbelakangi penelitian ini adalah sebagai berikut :

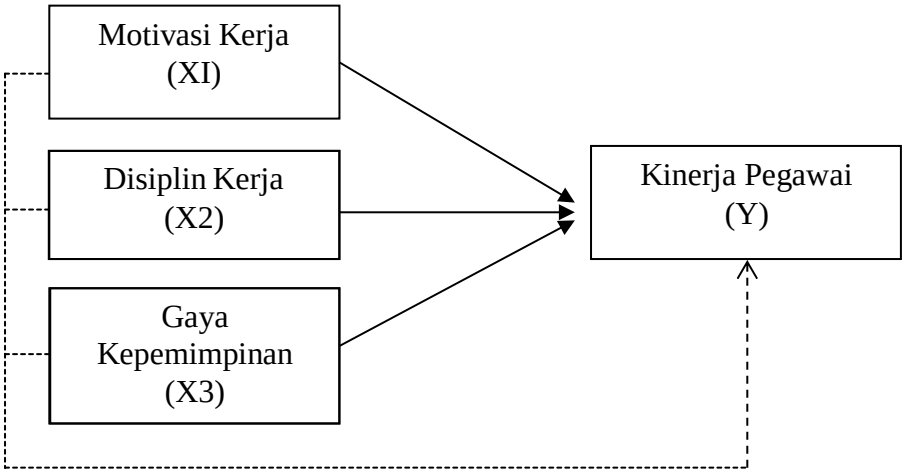
TABEL 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Handoko (2012)	Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok serrata	Penelitian menunjukkan tingkat kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Serrata. Hasil penelitian memberikan saran dengan budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan nilai perusahaan.
2	Suhryanto (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa (1) secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan melalui uji model summary (R2) sebesar memberi sumbangan 42,8% dan uji Fhitung ditunjukkan dengan nilai 32,917 dengan probabilitas 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak Ha diterima artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. (2) secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari thitung sebesar 3,664 dan ttabel 1,96 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho yang diajukan ditolak Ha

			diterima dan memberi sumbangan sebesar 34,4% . Dan (3) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dari thitung sebesar 4,338 dan ttabel 1,96 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho yang diajukan ditolak Ha diterima dan memberi sumbangan sebesar 40,7%.
3	Maulvinizar (2011)	Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kudus	Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sangat terbatas.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan bermacam aspek yang sudah diidentifikasi selaku permasalahan yang berarti, Sugiyono (2017:60). Di dalam penelitian ini terdapat variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya ?

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya ?

H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya ?

H4 : Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya ?

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode destikriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan agar mendeskripsikan kejadian yang akan terjadi dalam sebuah perusahaan, baik kejadian alamiah, maupun kejadian buatan manusia, Sukmadinata (2010:76)

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya, penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2022 hingga selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Priskila, (2018) populasi merupakan kumpulan orang-orang yang berada diwilayah tertentu yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya yang berjumlah 422 pegawai.

Tabel 3.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya

No	Kategori Pegawai	Jumlah
1	Pegawai negeri sipil (PNS)	22
2	Pegawai honorer (THL)	400
	Total Populasi	422

(sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya)

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya, terdiri dari jabatan Plt. Kepala Dinas, Kepala Bidang Pengawasan dan Pentaan Lingkungan, Kepala Bidang Amdal, Kepala Bidang Kebersihan dan Pertanaman, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Program Keuangan dan Pelaporan, Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Lingkungan, Kepala Seksi Konversasi dan SDA, Kepala Seksi Penanggulangan dan Pemulihan Lingkungan, Kepala Seksi Pengolahan Persampahan, Kepala Seksi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (Amdal), Bendahara Pengeluaran,Pelaksanaan, tukang kebun,sopir sampah, kenet, pengakut sampah,tukang tanaman magis/naga, bengkel, penyapu jalanan, pemotong rumput, warkshop, TPA, mobil siram, mobil tinja, sopir becak, sopir beko,taman alu-alu sukamakmu. Terdapat dua kategori pegawai yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 22 orang, dan pegawai honorer (THL) sebanyak 400 orang, sehingga jumlah totalnya adalah 422 orang.

3.2.2 Sampel

Untuk menghitung jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dalam rully (2016) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (d^2)}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel yang dibutuhkan,

N : populasi seluruhnya (jumlah seluruh pegawai)

D : tingkat kepercayaan (bisa menggunakan 1%, 5%, 10%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{422}{1 + 422(10\%^2)}$$

$$n = \frac{422}{5{,}22}$$

$$n = 81$$

Dari hasil perhitungan tersebut adalah 81 responden. Sampel tersebut diambil secara acak berdasarkan jumlah responden.

3.3 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengetahui telah sejauh mana variabel aspek-aspek lain dan juga memperjelas dalam membahas penelitian yang segera dilakukan

Tabel 3.3
Operational dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,	1. kualitas 2. kuantitas 3. ketetapan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian 6. komitmen kerja Bandari (2016)

	tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Prawirosentono (2014:87)	
Motivasi Kerja (XI)	motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hamzah Uno (2012: 72)	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2. prestasi yang dicapai 3. pengembangan diri 4. kemandirian dalam bertindak Hamzah Uno (2012)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Indah (2014: 183) Menyebutkan	1. Tujuan dan kemampuan 2. Keteladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan
Gaya Kepemimpinan (X3)	gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan. Thoha (2010: 49)	1. Sifat pemimpin 2. Kebisaan memegang peranan utama 3. Temperamen 4. Watak seorang pemimpin 5. Pribadi seorang pemimpin Wirawan (2013:340)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dari segi tujuan, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Jenis data kuantitatif merupakan jenis data jawaban responden dari kuesioner yang akan disajikan berupa angka, yang akan diolah menggunakan aplikasi SPSS, yang

menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan penelitian di atas, maka data yang digunakan adalah data Primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objek dan responden yang akan diteliti dengan kuesioner online atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner merupakan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden menggunakan pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Koesioner yaitu berupa hasil jawaban responden atau yang telah diajukan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

TABEL 3.2 Skala Likert

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

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah keahlian alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dalam melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh apa tingkat ketepatan dari sebuah alat ukur yang ingin diukur dan memastikan ketepatan pengukuran dari penelitian ini mampu mengukur variabel-variabel yang ditentukan. Apabila alat ukur yang sudah disusun berdasarkan teori alat ukur, maka secara logis sudah valid.

1. jika nilai Rhitung > 0.30 maka pernyataan valid
2. jika nilai Rhitung < 0.30 maka pernyataan tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan apabila hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran kedua kalinya atau bahkan lebih, data yang diukur harus konsisten (tidak berubah-ubah). Pengujian uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu SPSS. Variabel dikatakan reliabel jika kriteria uji reliabilitas merupakan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data dikatakan valid.

3.7 Teknik Analisis Data

3.8 Uji Regresi Berganda

Persanamaan regresi berganda adalah suatu bentuk persanamaan linear yang menjelaskan tentang hubungan fungsional secara linear antara beberapa variabel bebas dengan satu variabel tidak bebas. Untuk mendapatkan hasil yang lebih signifikan dan mempermudah dalam melakukukan suatu proses perhitungan maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan dengan sebagai berikut (Widelia & et.al, 2015) :

$Y = \alpha + \beta 1 + X1 + \beta 2X2 + e$.....*(1)*

Dimana :

Y = Kualitas Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi dan Disiplin Kerja

α = *Intercep* (Konstanta)

$\beta 1$ = Koefisien regresi 1

$\beta 2$ = Koefisien regresi 2

3.9 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik supaya hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). maka penguji harus melakukan uji asumsi klasik atas data yang akan diolah dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi variabel dependendan variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Seperti diketehui bahwa uji t dan F berasumsi bahwa nilai residul mengikuti residul

normal. Model regresi yang baik adalah ketika data distribusi normal atau mendekati normal (Tuwentina & Wirama, 2014).

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk menguji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* masing-masing variabel. *Tolerance* adalah mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi dapat disumpulkan jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena VIF=1/*Tolerance*, jika nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan bahwa data bebas dari gejala (Tuwentina & Wirama, 2014).

3.9.3 Uji Heteroskedistisitas

Uji heteroskedistisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disimpulkan bahwa homoskedistisitas dan jika berbeda dapat disebut heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji secara individual masing-masing variabel, dengan berpendapat variabel lainnya konstan. Jika probabilitasnya lebih kecil dari

0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel idependen berpengaruh pada variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

a. Ha diterima jika thitung < 0.05(a=5%)
b. H0 ditolak jika thitung > 0.05(a=5%)

3.10.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hasil regresi relevan atau tidak, apabila hasilnya taraf probabilitasnya lebih kecil. Maka bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

c. Ha diterima jika sig. F < 0.05(a=5%)
d. H0 ditolak jika sig.F > 0.05(a=5%)

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan alat untuk mengukur sebera jauh mengukur jauh kemampuan dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1, yang berarti apabila nilainya mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai-nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

amat terbatas. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 meningkat, nilai R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model, (Tuwentina & Wirama, 2014).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya sebelumnya dikenal dengan nama Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2017 merupakan rencana kerja tahunan penjabaran dari pelaksanaan pembangunan yang akan direncanakan di dalam dokumen Renacan Strategis (Renstra) Badan lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2012-2017. Badan Lingkungan Hidup berawal dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Nagan Raya, selanjutnya dirumuskan isu-isu strategis dan diwujudkan ke dalam Visi dan Misi Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. RPJMD Kabupaten Nagan Raya sebagai pedoman dan acuan untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Lingkungan Hidup yang dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Lingkungan Hidup.

Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya Rencana Kerja (Renja) Tahun 2017 disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dengan tetap memperhatikan kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Nagan Raya. Sejalan dengan kebijakan pemerintah Aceh, tolak ukur kinerja pembangunan dilakukan melalui pengukuran 14 indikator makro (makro ekonomi dan makro social), yang

menempatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebagai indikator keberhasilan pembangunan dan evaluasi kebijakan pembangunan.

Dalam konteksknya, Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya dituntut untuk mampu menggali dan memanfaatkan potensi yang ada, memecahkan berbagai permasalahan dan tantangan, melayani/memenuhi kebutuhan masyarakat.

Proses penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2017 didasarkan kepada Renstra Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Tahun 2012-2017 dengan tetap memperhatikan program prioritas yang telah dituangkan di dalam Dokumen Rancangan Awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Ranwal RKPD) Tahun 2016, agar di dalam pelaksanaan program/kegiatan terwujud sinergitas antara dokumen perencanaan.

4.2 Visi dan Misi

Visi

Visi Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya :

"Terwujudnya kota yang berwawasan lingkungan"

Misi

Misi Badan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya :

a. Melaksanakan rumusan kebijakan teknis dibidang perizinan dan pengawasan, pengendalian dan pemulihan serta AMDAL
b. Memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang perizinan dan pengawasan, pengendalian dan pemulihan serta AMDAL.

c. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perizinan dan pengawasan, pengendalian dan pemulihan serta AMDAL.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
18-25	1	1.2%
26-35	11	13.6%
36-45	35	43.2%
46-50	20	24.7%
>50	14	17.3%
Jumlah	81	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagai besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 36-45 tahun yaitu berjumlah 35 orang atau 43.2%, pegawai yang berusia berkisar 46-50 tahun berjumlah 20 orang atau 24.7%, pegawai yang berusia >50 berjumlah 14 orang atau 17.3%, pegawai yang berusia sekitar 26-35 tahun berjumlah 11 orang atau 13.6% dan yang paling sedikit adalah pegawai yang berusia sekitar 18-25 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 1.2%.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
SMA	58	71.6%
Diploma	11	13.6%
Sarjana	12	14.8%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SLTA yaitu berjumlah 58 orang atau 71.6%. Kemudian Sarjana berjumlah 12 orang atau 14.8% dan Diploma sebanyak 11 orang atau 13.6%.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase %
<1-2 tahun	5	6.2%
1-2 tahun	2	2.5%
3-4 tahun	18	22.2%
>5 tahun	56	69.1
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa lama kerja sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah >5 tahun yaitu berjumlah 56 orang atau 69.1%, pegawai yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 18 orang atau 22.2%, kemudian pegawai dengan lama kerja <1-2 tahun berjumlah 5 orang atau 6.2% dan pegawai yang bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 2 orang atau 2.5%.

4.4 Statistik Deskriptif

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK.1	81	1.00	5.00	3.7037	.74097
MK.2	81	1.00	5.00	3.6296	.82832
MK.3	81	2.00	5.00	4.1235	.78075
MK.4	81	1.00	5.00	3.9259	.86281
MK.5	81	1.00	5.00	4.1975	.71449

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *mean* (rata-rata) indikator MK.1 memiliki nilai 3.7037, MK.2 memilki nilai sebesar 3.6296, MK.3 memiliki nilai sebesar 4.1235, MK.4 memilki nilai sebesar 3.9259, dan MK.5 memiliki nilai sebesar 4.1975. Nilai rata-rata seluruh indikator motivasi kerja lebih besar dari nilai standar deviasi, hal ini menunjukkan bahwa sebaran nilai motivasi kerja dalam kategori baik.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK.1	81	1.00	5.00	3.8395	1.04321
DK.2	81	2.00	5.00	4.0617	.79602
DK.3	81	1.00	5.00	4.1852	.77639
DK.4	81	1.00	5.00	4.0864	.77778
DK.5	81	1.00	5.00	4.1975	.73177

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *mean* (rata-rata) indikator DK.1 memiliki nilai 3.8395, DK.2 memilki nilai sebesar 4.0617, DK.3 memiliki nilai sebesar 4.1852, DK.4 memilki nilai sebesar 4.0864, dan DK.5 memiliki nilai sebesar 4.1975. Nilai rata-rata seluruh indikator disiplin kerja lebih besar dari nilai standar deviasi, hal ini menunjukkan bahwa sebaran nilai disiplin kerja dalam kategori baik.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK.1	81	1.00	5.00	3.7160	.82514
GK.2	81	1.00	5.00	3.8765	.84236
GK.3	81	1.00	5.00	4.1111	.77460
GK.4	81	1.00	5.00	4.1481	.70907
GK.5	81	1.00	5.00	4.1728	.73807

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *mean* (rata-rata) indikator GK.1 memiliki nilai 3.7160, GK.2 memilki nilai sebesar 3.8765, GK.3 memiliki nilai sebesar 4.1111, GK.4 memilki nilai sebesar 4.1481, dan GK.5 memiliki nilai sebesar 4.1728. Nilai rata-rata seluruh indikator gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai standar deviasi, hal ini menunjukkan bahwa sebaran nilai gaya kepemimpinan dalam kategori baik.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP.1	81	1.00	5.00	3.9877	.67996
KP.2	81	1.00	5.00	4.0123	.73304
KP.3	81	1.00	5.00	4.0123	.55888
KP.4	81	2.00	5.00	4.0247	.67036
KP.5	81	1.00	5.00	4.0247	.75788

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *mean* (rata-rata) indikator KP.1 memiliki nilai 3. 3.9877, KP.2 memilki nilai sebesar 4.0123, KP.3 memiliki nilai sebesar 4.0123, KP.4 memilki nilai sebesar 4.0247, dan KP.5 memiliki nilai sebesar 4.0247. Nilai rata-rata seluruh indikator kinerja pegawai lebih besar dari nilai standar deviasi, hal ini menunjukkan bahwa sebaran nilai kinerja pegawai dalam kategori baik.

4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu

kuesioner dikatakan valid apabila jawaban responden terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 20. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi *product moment.* Uji validitas ini bias dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.743	0.216	Valid
	X1.2	0.618	0.216	Valid
	X1.3	0.666	0.216	Valid
	X1.4	0.689	0.216	Valid
	X1.5	0.686	0.216	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator Motivasi Kerja yang diuji bernilai lebih besar dari r tabel yang besarnya 0.216. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir indikator Motivasi Kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0.426	0.216	Valid
	X2.2	0.663	0.216	Valid
	X2.3	0.628	0.216	Valid
	X2.4	0.595	0.216	Valid
	X2.5	0.483	0.216	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator Disiplin Kerja yang diuji bernilai lebih besar dari r tabel yang besarnya 0.216. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir indikator Disiplin Kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0.660	0.216	Valid
	X3.2	0.658	0.216	Valid
	X3.3	0.666	0.216	Valid
	X3.4	0.769	0.216	Valid
	X3.5	0.627	0.216	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator Gaya Kepemimpinan yang diuji bernilai lebih besar dari r tabel yang besarnya 0.216. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir indikator Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.786	0.216	Valid
	Y2	0.817	0.216	Valid
	Y3	0.565	0.216	Valid
	Y4	0.727	0.216	Valid

	Y5	0.860	0.216	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator Kinerja Pegawai yang diuji bernilai lebih besar dari r tabel yang besarnya 0.216. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir indikator Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach* nya > 0,6. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Motivasi Kerja	0.860	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.774	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.857	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.899	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.97109269
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.073
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada tabel diatas menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,762 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dengan melihat tolerance dan lawannya VIF. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (VIF=1/tolerance) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Ghozali, 2006). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.508	1.970
Disiplin Kerja	0.454	2.203
Gaya Kepemimpinan	0.774	1.293

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh

variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.234	1.160		1.064	.291
motivasi kerja	-.084	.065	-.205	-1.301	.197
disiplin kerja	.046	.072	.108	.647	.520
gaya kepemimpinan	.047	.053	.113	.889	.377

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji Park tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

4.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.884	1.792		2.725	.008
	motivasi kerja	.565	.100	.619	5.662	.000
	disiplin kerja	-.121	.111	-.127	-1.098	.276
	gaya kepemimpinan	.329	.082	.355	4.004	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil output SPSS 20 diatas, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Y = 4.884 + 0.565X1 -1, 121X2 + 0.329X3

1. Nilai konstantanya yaitu 4.884 maka dapat diartikan jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 4.884.
2. Nilai koefesien regresi pada variabel motivasi kerja (X1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,565 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,565 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
3. Nilai koefesien regresi pada variabel disiplin kerja (X2) bernilai negatif, yaitu sebesar -0.121 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi

sebesar 1 satuan maka kinerja karyawanakan mengalami penurunan sebesar -0.121 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

4. Nilai koefesien regresi pada variabel gaya keemimpinan (X3) bernilai positif, yaitu sebesar 0.329 yang artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.329 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.884	1.792		2.725	.008
	motivasi kerja	.565	.100	.619	5.662	.000
	disiplin kerja	-.121	.111	-.127	-1.098	.276
	gaya kepemimpinan	.329	.082	.355	4.004	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2022

1. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pgawai (X1)

Pengujian pada hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0.565 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Pada tingkat signifikansi α = 5% maka koefisien regresi tersebut signifikan

karena nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pgawai (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui nilai koefisien regresi sebesar -0.121 dan nilai signifikansi sebesar 0.276. Pada tingkat signifikansi α = 5% maka koefisien regresi tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0.276 >0.05. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis alternatif (Ha ditolak dan menerima Ho).

3. Pengujian Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pgawai (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0.329 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Pada tingkat signifikansi α = 5% maka koefisien regresi tersebut signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis ketiga diterima.

4.8.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.875	3	117.958	29.222	.000[b]
	Residual	310.817	77	4.037		

Total	664.691	80			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdarkan tabel diatas diperoleh f hitung sebesar 29.222 dan lebih besar dari f tabel 2.019334 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H0 ditolak dan variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730[a]	.532	.514	2.00912

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplinkerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,730 yang dimana artinya persentase pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 73.% dan sisanya 27% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien motivasi kerja adalah 0.565, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,000 yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti *et al* (2019.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengauh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja sebagai salah satu factor dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawanya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik.

4.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien motivasi kerja adalah -0.121, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H2) ditolak. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,276 yang berarti disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mouren Bawelle *et al* (2016). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Setiap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Meskipun kinerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap harus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor disiplin kerja.

4.10.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien gaya kepemimpinan adalah 0.329, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H3) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan adalah 0,000 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farida Agustin (2021). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengauh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dapat menciptakan situasi yang mendorong produktifitas kinerja pegawai. Dengan adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dapat mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan. Tanpa adanya sosok yang baik dan tegas dalam sebuah perusahaan maka sangat sulit perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan seorang pemimpin maka akan mendorong kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Lensufiie (2010: 06) yang mendalilkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mmemberikan pengarahan kepada karyawan terlebih pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka , maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Semakin tinggi gaya kepemimpinan ternyata dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Keadaan ini disebabkan pegawai dapat memberdayakan gaya kepemimpinannya, sehingga terciptanya kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi permasalahan yang kerap kali terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam mewujudkan kualitas, ketepatan, dan kemandirian kinerjanya. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kierja pegawai akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya belum sepenuhnya diterapkan oleh pegawai-pegawai yang bekerja pada Instansi tersebut.
3. Gaya Kepemimpinn secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
4. Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya

5.2 Saran

1. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya untuk menerapkan kebijakan-kebijakan Disiplin Kerja yang lebih kondusif yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin yang dimaksud adalah bisa bekerja secara fleksibel dan sesuai dengan posisi masing-masing. Perusahaan perlu memperhatikan karakteristik milenial dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan karena karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan memiliki semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih produktif dan inovatif.
2. Untuk penelitian selanjutnya banyak faktor lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Nagan Raya. Diharapkan pada penelitian selanjutnya diciptakan model yang lebih kompleks dalam menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, dan Sukidin Sukidin. 2019. "STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial* 13 (1): 20. https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415.

Aminah, Siti. 2014. "Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri ANALISIS PENERAPAN METODE." *Ekonomi Akuntansi* 01 (08): 1–13.

Annasya, N T. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Prabu Mandiri Prabumulih" 5 (1): 58–70. http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/7050/.

Bahar, Nur Rafiani, dan Mawardi Pewangi. 2019. "Kabupaten Gowa" 10 (2): 58–68.

Bansode, Rajesh S, Ruhi Tas, Omer Ozgur Tanriover, IOTC, Kazi Masudul Alam,

J. M. Ashfiqur Rahman, Anisha Tasnim, et al. 2019. "Self Management Untuk Membantu." *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia* 3 (2): 32–67.http://ieeeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf%0Ahttp://wwwlib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022%0Ahttps://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper%0Ahttps://tore.tuhh.de/hand.

Fahraini, Firda, dan Rinaldi Syarif. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia." *Ikraith-Ekonomika* 5 (1): 20–30.

Fahmi. 2013. Pengantar Manajemen. Bandung : Alfabeta.

Fitria. 2013. "Sugiyono, 2017:60." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.

Hamzah B. Uno. (2012).Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif . Jakarta: PT Bumi Aksara.

Haryanti, Titik. 2017. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Tunas Pemuda." *Research and Development Journal of Education* 4

(1): 44–52. https://doi.org/10.30998/rdje.v4i1.2067.

Hendriyaldi, Hendriyaldi. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin.” *Jurnal Benefita* 1 (1): 26.

https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.3442.

Ii, B A B. n.d. “Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan . Berikut tabel penelitian terdahulu : Peneliti Judul,” 11–34.

Imron, Ali, Agung Sudaryono, dan Dicky Harwanto. 2014. “Pengaruh rasio C/N berbeda terhadap rasio konversi pakan dan pertumbuhan benih lele (Clarias sp.) dalam media bioflok.” *Aquaculture Management and Technology* 3 (3): 69–74. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jamt.

Kartika, Yuliantari, dan Nurul Ulfa Suci. 2016. “Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta.” *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani* 4 (2): 354–73. http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAKBI/article/view/185.

Khumaedi, E. 2016. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt.Angkasa Pura Ii.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 2 (1): 486–97.

Kompetensi, Pengaruh, Budaya Perusahaan, Priatna Kesumah, dan Dematria Pringgabayu. 2018. “Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta” 15 (1):

78–83.

Kusilawati, Jodiana, Iskandar Wiryokusumo, dan Djoko Adi Walujo. 2018. “Pembelajaran Berbasis Proyek, Demonstrasi, Gaya Belajar Untuk Hasil Belajar Bahasa Inggris Kelas Xi.” *Jurnal Mitra Pendidikan* 2 (1): 566–72.

Liyas, Jeli Nata. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru.” *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan)* 3 (2): 169–80.

Marbun, Lindung Sahat Martua. 2017. “Universitas brawijaya fakultas pertanian

malang 2017," 1–42.

Masruroh A. 2013. "Theoretical Teori." *Repositori Iain Kudus*, no. 01: 10–33.

Miftakhurrohmat, A, dan Tika Yarra Arlyani Nilam. 2017. "Respon Pertumbuhan dan Produksi Bawang Merah (Allium ascalonicum L .) Pada Perlakuan Jumlah Umbi dan Pupuk Kandang Ayam." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sidoarjo* 14 (2): 79–89.

Misah, Meilany, Joyce. J. Rares, dan Salmin Dengo. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Pelaksanaan Program Pembangunan Di Desa Mala Timur Kecamatan Melonguane." *Jurnal Administrasi Publik* 5 (76): 40–47.

Mukaddim, Aldi, Made Wirawan, dan Ida Bagus Alit. 2013. "Analisa Pengaruh Variasi Bentuk Absorber Pada Alat Destilasi Air Laut Terhadap Kenaikan Suhu Air Dalam Ruang Pemanas Dan Jumlah Penguapan Air Yang Dihasilkan." *Dinamika Teknik Mesin* 3 (2): 127–35. https://doi.org/10.29303/d.v3i2.79.

Nizar, Maulvi. 2011. "Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan." *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*, 1–60.

Oktaviani, Nia, dan I Wayan Santana. 2019. "Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna E-Learning Pada Universitas Pgri Palembang Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction (Eucs)." *Bina Darma Conference on Computer Science* 2 (4): 410–16.

Olivia Theodora. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang." *Agora* 3 (Pengaruh Motivasi): 2.

Pendahuluan, A. 2021. "PENGARUH PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN OLABORATIF (COLLABORATIVE LEARNING) TERHADAP HASIL BELAJAREKONOMI MATERI POKOK KONSEP MANAJEMEN DI KELAS X SMA NEGERI 1SAIPAR DOLOK HOLE Keywords : Effect , Collaborative Learning Model , Management Concepts Jurnal " 4 (3): 183–89.

Permatasari, Dewi, dan Hendri Herman. 2022. "Pengaruh Perilaku Pimpinan,

Disiplin Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departmen Produksi PT. Gembira Batam." *Postgraduate Management Journal* 1 (2): 30–40.

Priskila, Ressa. 2018. "Pada Perusahaan Karya Cipta Buana Sentosa." *Journal of Computer Engineering System and Science* 3 (2): 94–99.

Putri, Ulfa Liani, dan Naniek Utami Handayani. 2017. "Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa TLX Pada Departemen Logistik PT ABC." *Industrial Engeenering Online Journal* 6 (2): 1.

Rakhmawati, Dewi. 2018. "Teams Games Tournament (Tgt): Improve Motivation of Studying Social Study Elementary School Students." *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 2 (2): 17. https://doi.org/10.20961/jdc.v2i2.26278.

Ryanindita, Adinda, dan Alini Gilang. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Unit Personnel Administration Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (Persero)." *e-Proceeding of Management* 6 (2): 4255–59.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 194.

Sajangbati, Ivonne A. S. 2013. "Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawaipt.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung." *Jurnal EMBA* 1 (4): 667–68.

Santi, Vera Eka, dan Sri Widodo. 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta." *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* | 10: 1–9.

Setyaningsih, Ratna. 2021. "Pengaruh budaya organisasi, self efficacy dan quality of work life terhadap kejenuhan kerja dan kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo di era pandemi Covid-19." *Repository.Untag-Sby.Ac.Id*, 1–153. http://repository.untag-sby.ac.id/id/eprint/12664.

Singodimedjo. 2019. "Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam." *Jurnal Equilibiria* 7 (2): 48–55.

Suarni, Ni Nengah & Sudiyani, Ni Nyoman. 2020. "PADA KANTOR CAMAT UBUD Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai , Bali , Indonesia Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium Jurnal Manajemen dan Bisnis

Equilibrium." *Mbe* 6 (1): 101–8.

Sudarmo, Sudarmo, dan Hendika Swasti Lukita. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan." *JST (Jurnal Sains Terapan)* 2 (1): 48–55. https://doi.org/10.32487/jst.v2i1.115.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Suwanto. 2011. "Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syariah Dengan Pendekatan Income Statement Approach Dan Value Added Approach (Studi Pada Bank Syariah Di Indonesia)." *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* 8 (1): 47–66.

Tuwentina, Putu, dan Dewa Wirama. 2017. "Pengaruh Konservatisme Akuntansi dan Good Corporate Governance pada Kualitas Laba." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8 (2): 185–201.

Venesaar. 2017. "Pengertian, Dasar Motivasi Berwirausaha Dan Dimensi Motivasi Berwirausaha." *Journal of Chemical Information and Modeling* 01 (01): 91.

Wahyuni, Tri. 2019. "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat," 1–138.

Wales, Gabriella, dan SIlvia Mandey. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5 (3): 4435–44.

Widelia, Khaya, Rennyta Yusiana, dan Arry Widodo. 2016. "Pengaruh Green Marketing Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Keputusan Pembelian Produk Unilever (Studi Kasus Masyarakat Kota Bandung)." *Ecodemica* 3 (2): 539–50. http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/52.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Jawablah pertanyaan berikut dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang telah disediakan.

I. Karakteristik Responden

1. Berapa usia anda?
   a. 18-25
   b. 26-35
   c. 36-45
   d. 46-50
   e. 51 keatas
2. Tingkat pendidikan anda?
   a. SLTA
   b. Diploman
   c. Sarjana
3. Berapa tahun anda bekerja?
   a. ≤ 1-2 Tahun
   b. 1-2 Tahun
   c. 3-4 Tahun
   d. ≥ 5 Tahun

Isilah pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan menberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia dibawah ini. Dengan keterangan kriteria sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Netral (N) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
	Motivasi Kerja					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan instansi					
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan					
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik					
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP					
5	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
	Disiplin Kerja					
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan instansi					
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan instansi					
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja					
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
	Gaya Kepemimpinan					
1	Pemimpin ditempat saya bekerja					

	mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan instansi					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
4	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
	Kinerja Pegawai					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
3	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Lampiran 2 Data Tabulasi Jawaban Responden

	MOTIVASI KERJA					DISIPLIN KERJA				GAYA KEPEMIMPINAN				KINERJA PEGAWAI				
NO	1	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
4	1	2	2	1	2	2	1	5	5	5	1	5	5	5	2	1	5	2	1
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4
9	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
10	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1
11	3	2	4	1	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
13	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
14	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
15	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3
16	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
17	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
18	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
19	4	3	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
20	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5
22	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
47	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5
48	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	2	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
54	3	2	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
60	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
61	*3*	*2*	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
62	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4
71	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
73	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
74	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
76	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
78	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5
79	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4
80	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3

81 3 4 5 5 4 4 5 5 4 3 4 5 5 4 3 3 4 5 5

Lampiran 3: Hasil karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	1	1.2	1.2	1.2
	26-35	11	13.6	13.6	14.8
	36-45	35	43.2	43.2	58.0
	46-50	20	24.7	24.7	82.7
	>50	14	17.3	17.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	58	71.6	71.6	71.6
	DIPLOMA	11	13.6	13.6	85.2
	SARJANA	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1-2 tahun	5	6.2	6.2	6.2
	1-2 tahun	2	2.5	2.5	8.6
	3-4 tahun	18	22.2	22.2	30.9
	>5 tahun	56	69.1	69.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 4 :Hasil Validitas dan Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.8765	6.560	.743	.588	.815
X1.2	15.9506	6.648	.618	.391	.847
X1.3	15.4568	6.676	.666	.458	.834
X1.4	15.6543	6.254	.689	.487	.829
X1.5	15.3827	6.889	.686	.526	.830

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.862	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.5309	5.852	.426	.327	.792
X2.2	16.3086	5.891	.663	.514	.693
X2.3	16.1852	6.078	.628	.463	.706
X2.4	16.2840	6.181	.595	.541	.717
X2.5	16.1728	6.720	.483	.531	.752

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.862	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.3086	6.266	.660	.488	.832
X3.2	16.1481	6.203	.658	.480	.833
X3.3	15.9136	6.455	.666	.504	.830
X3.4	15.8765	6.410	.769	.598	.806
X3.5	15.8519	6.728	.627	.440	.839

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.860	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.0741	5.369	.786	.795	.868
Y.2	16.0494	5.073	.817	.778	.861
Y.3	16.0494	6.398	.565	.361	.912
Y.4	16.0370	5.561	.727	.669	.881
Y.5	16.0370	4.861	.860	.778	.850

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.896	5

Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.97109269
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.073
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.884	1.792		2.725	.008		
	motivasi kerja	.565	.100	.619	5.662	.000	.508	1.970
	disiplin kerja	-.121	.111	-.127	-1.098	.276	.454	2.203
	gaya kepemimpinan	.329	.082	.355	4.004	.000	.774	1.293

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.234	1.160		1.064	.291
	motivasi kerja	-.084	.065	-.205	-1.301	.197
	disiplin kerja	.046	.072	.108	.647	.520
	gaya kepemimpinan	.047	.053	.113	.889	.377

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 6 :Hasil Uji Output Pengujian Statistik Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.884	1.792		2.725	.008
	motivasi kerja	.565	.100	.619	5.662	.000
	disiplin kerja	-.121	.111	-.127	-1.098	.276
	gaya kepemimpinan	.329	.082	.355	4.004	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.875	3	117.958	29.222	.000[b]
	Residual	310.817	77	4.037		
	Total	664.691	80			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730[a]	.532	.514	2.00912

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplinkerja

BIODATA

Nama	: Zarifah Raudaton Nada
Tempat/Tgl Lahir	: Alue Gani, 24 Juli2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: Jl.Meulaboh-Tapak Tuan, Desa Alue Gani, Kec.Tadu Raya, Kab.Nagan Raya
Status	: Mahasiswi
No.Hp	: 082272195846
Email	: zarifahraudatonnada@gmail.com
Nama Orang Tua	
Ayah	: Mukhtaruddin
Pekerjaan	: PNS
Ibu	: Aja Brawan
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tuan	: Jl.Meulaboh-Tapak Tuan, Desa Alue Gani, Kec.Tadu Raya, Kab.Nagan Raya
Pendidikan	
2007-2012	: SD simpang alue gani
2012-2015	: SMPN 7 Kuala
2015-2018	: SMAN 1 Tadu Raya
2018-2022	: Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar

DOKUMENTASI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59
Telepon: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Nomor : 398/UN59.4/LT/2021 21 Maret 2022
Hal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth.
Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya

di-
Tempat.

Dekan Fakultas Ekonomi dengan ini mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberi izin kepada:

Nama : Zarifah Raudaton Nada
NIM : 1805906020111
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Alamat : Nagan raya
Judul Penelitian : Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadapan kinerja pengawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa, guna melengkapi penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Demikian surat ini disampaikan, atas segala perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I
Bagian Akademik dan Kemahasiswaan,

Dr. Syahri, S.E., M. Si.
NIP PPPK. 197506242021211001

Tembusan :
- Pertinggal,-

PEMERINTAH KABUPATEN NAGAN RAYA
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
Jln.Paduka Yang Mulia Presiden Soekarno No.801 Suka Makmue Kab. Nagan Raya Provinsi Aceh 23671
Telp : (0655) 7141009
Fax : (0655) 7141010
Email : Lh_Naganraya@yahoo.com

Suka Makmue, 29 November 2022

Nomor : **660/ 500 /**DLH/2022
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian.....**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Teuku Umar Meulaboh - Aceh Barat
di –
Tempat.

Dengan Hormat,

1. Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 398/UN59.4/LT/2022 tanggal 21 Maret 2022, Perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh - Aceh Barat

2. Untuk maksud tersebut, dengan ini kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya menerangkan bahwa :

Nama	:	**ZAFIRAH RAUDATON NADA**
Nim	:	1805906020111
Tempat/Tgl Lahir	:	Alue Gani 24 Juli 2000
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Alamat	:	Nagan Raya
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Judul Penelitian	:	**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadapan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Nagan Raya**.

Telah selesai melakukan penelitian dalam rangka memenuhi kewajiban dalam melakukan / menyelesaikan Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh - Aceh Barat di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nagan Raya.

3. Demikian surat ini Kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya, terima kasih.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Nagan Raya

T. ZEDDY SURACHMAN, M.Si
Pembina
Nip. 19850219 200701 1 003

Tembusan :
1. Pertinggal.