

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF ASN DPRD OF NORTH SUMATRA PROVINCE IN PLENARY SESSIONS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA DALAM SIDANG PARIPURNA

Eliza Feranika Sari Br. Nainggolan¹, Vivian Shinta Sihaloho², Kristi Endah Ndilosa Ginting³, Mella Yunita⁴

PUI Human Resource Management Research and Innovation Centre, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Tjut Nyak Dhien⁴

kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style, work discipline, and work environment on the performance of Civil Servants (ASN) at the Regional House of Representatives (DPRD) of North Sumatra Province, particularly in the implementation of plenary sessions. ASN performance plays a crucial role in ensuring the smooth execution of administrative processes and legislative decision-making, thus requiring optimal support from various influencing factors. This research employs a quantitative approach with a descriptive research design. The population consists of all ASN at the DPRD of North Sumatra Province, totaling 98 individuals. A saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were included as respondents. Data were collected through questionnaires and documentation. The data analysis method used multiple linear regression, along with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. The findings indicate that, partially, work discipline and work environment have a positive and significant effect on ASN performance. Meanwhile, leadership style shows a positive but not statistically significant effect. Simultaneously, leadership style, work discipline, and work environment collectively have a positive and significant impact on ASN performance. The Adjusted R Square value of 0.486 indicates that 48.6% of the variation in ASN performance can be explained by these three variables, while the remaining 51.4% is influenced by other factors outside the scope of this study. In conclusion, work discipline is the most dominant factor in improving ASN performance, followed by the work environment, while leadership style has a relatively smaller influence. Therefore, efforts to enhance ASN performance should prioritize strengthening work discipline and creating a supportive work environment.
Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, ASN Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di DPRD Provinsi Sumatera Utara, khususnya dalam pelaksanaan sidang paripurna. Kinerja ASN menjadi elemen krusial dalam menunjang kelancaran administrasi serta proses pengambilan keputusan di lembaga legislatif, sehingga diperlukan dukungan dari berbagai faktor yang relevan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian mencakup seluruh ASN di DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner serta dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, disertai dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sementara itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif, namun tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,486 mengindikasikan bahwa 48,6% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja

ASN, diikuti oleh lingkungan kerja, sementara pengaruh gaya kepemimpinan relatif lebih kecil. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja ASN sebaiknya difokuskan pada penguatan disiplin kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja ASN.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat fungsi strategis untuk mendukung terselenggaranya pemerintahan yang efektif juga akuntabel, termasuk di lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara. Pada pelaksanaan sidang paripurna, ASN dituntut untuk menunjukkan profesionalisme, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam memberikan layanan administrasi dan dukungan teknis secara maksimal. Kualitas kinerja ASN sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses pengambilan keputusan di lembaga legislatif. Oleh sebab itu, perlu adanya perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja ASN, sehingga pelaksanaan sidang paripurna dapat berlangsung secara efektif juga selaras terhadap peraturan yang ditetapkan.

Salah satu aspek dengan memiliki fungsi untuk memengaruhi kinerja ASN merupakan gaya kepemimpinan. Cara pemimpin dalam memimpin memiliki pengaruh besar terhadap proses pengarahan, pemberian motivasi, serta koordinasi ASN untuk menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya. Kepemimpinan secara efektif mendukung ASN untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan tingkat motivasi, serta berdampak pada penurunan kinerja ASN, terutama dalam mendukung pelaksanaan sidang paripurna DPRD.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lainnya dengan turut memengaruhi

kinerja ASN merupakan disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan seberapa jauh ASN mematuhi peraturan, prosedur, juga tanggung jawab yang sudah ditentukan. Tingkat kedisiplinan secara baik mampu mendukung ASN dalam bekerja secara tertib, tepat waktu, serta konsisten dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaan sidang paripurna DPRD Provinsi Sumatera Utara, disiplin kerja menjadi hal yang sangat utama sehingga seluruh rangkaian kegiatan dapat berjalan selaras terhadap jadwal juga peraturan yang terdapat.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor juga yang memengaruhi kinerja ASN. Kondisi lingkungan kerja secara aman, nyaman, dan kondusif, baik dari aspek fisik atau juga nonfisik, mampu meningkatkan fokus, motivasi, serta produktivitas ASN dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas secara memadai, hubungan kerja secara harmonis, serta suasana kerja secara mendukung akan mempermudah ASN dalam melaksanakan tugas dengan maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja secara kurang kondusif memiliki peluang meminimalisir kinerja serta menghambat kelancaran pelaksanaan sidang paripurna.

Kinerja ASN adalah hasil yang diperoleh pada pelaksanaan tugas serta tanggung jawab sejalan terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan. Kinerja yang optimal dapat diketahui pada kuantitas juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama. Dalam konteks sidang paripurna DPRD Provinsi Sumatera Utara, kinerja ASN terdapat peran secara sangat utama untuk mendukung efektivitas pelaksanaan

kegiatan, mulai dari tahap persiapan administrasi, pelaksanaan sidang, hingga tindak lanjut atas keputusan yang dihasilkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diduga mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam pelaksanaan sidang paripurna. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilaksanakan untuk menganalisis seberapa jauh masing-masing variabel tersebut memengaruhi kinerja ASN. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan manfaat praktis untuk pimpinan DPRD dalam merumuskan kebijakan dengan berhubungan terhadap peningkatan kinerja ASN, serta memberikan kontribusi akademis sebagai referensi dalam pengembangan wawasan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik. Menurut latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melaksanakan kajian lebih mendalam dengan mengkaji judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam Sidang Paripurna”.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan,

disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah aspek secara sangat krusial pada suatu instansi atau organisasi. Berdasarkan pendapat Kasmir (2018:182), kinerja diartikan sebagai hasil kerja serta perilaku kerja yang diperoleh seseorang untuk menuntaskan tugas maupun tanggung jawab yang dibebankan pada periode tertentu. Selain itu, kinerja maupun *performance* juga menggambarkan tingkat keberhasilan pelaksanaan sebuah program, kebijakan, maupun kegiatan dalam memperoleh tujuan, sasaran, visi, serta misi organisasi yang telah dirumuskan pada perencanaan strategis. (Nasution et al., 2020).

1.2.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu berbagai aspek yang digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi tingkat pencapaian kinerja (Rivaldo, 2020) yaitu:

1. Kuantitas, Kualitas,
2. Kemampuan bekerjasama,
3. Ketepatan waktu, Kehadiran.

1.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rosalina dan Wati (2020), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dengan diterapkan dari seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan, dengan tujuan menyelaraskan persepsi di antara anggota organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan terdapat peran dengan sangat penting untuk menetapkan keberhasilan suatu organisasi (Gunawan et al., 2022).

1.2.4 Indikator Gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Kartono (2016) meliputi beberapa aspek yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas seorang pemimpin, yaitu:

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan,
2. Kemampuan dalam memberikan motivasi,
3. Kemampuan dalam berkomunikasi,
4. Kemampuan dalam mengarahkan serta mengendalikan bawahan, dan
5. Kemampuan dalam mengelola emosi. (Beniah & Mendrofa, 2024)

1.2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja dapat dipahami sebagai sarana yang dimanfaatkan dari manajer dalam berkomunikasi bersama karyawan guna mengarahkan perubahan perilaku, sehingga dapat meningkatkan kesadaran maupun kesediaan untuk mematuhi berbagai peraturan serta ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. (Kerja & Dan, 2022).

1.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa pada hakekatnya adanya berbagai indikator yang mampu memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi. (Yuliantini & Santoso, 2020), di antaranya ialah sebagai berikut:

1. Tujuan disiplin kerja.
2. Faktor pendukung disiplin.
3. Faktor penentu disiplin.

1.2.7 Pengertian Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat Robbins (dalam Riyadi, 2018:68), “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sarana atau tempat dengan mempunyai peran utama pada sebuah organisasi, dikarenakan mampu di dalamnya” (Hulu et al., 2022).

1.2.8 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lainnya dari lingkungan kerja (Nitisemito Alex 2015):

1. Suasana kerja,
2. Fasilitas kerja, serta
3. Hubungan terhadap rekan kerja. (Yohanes B Windo Thalibana, 2022)

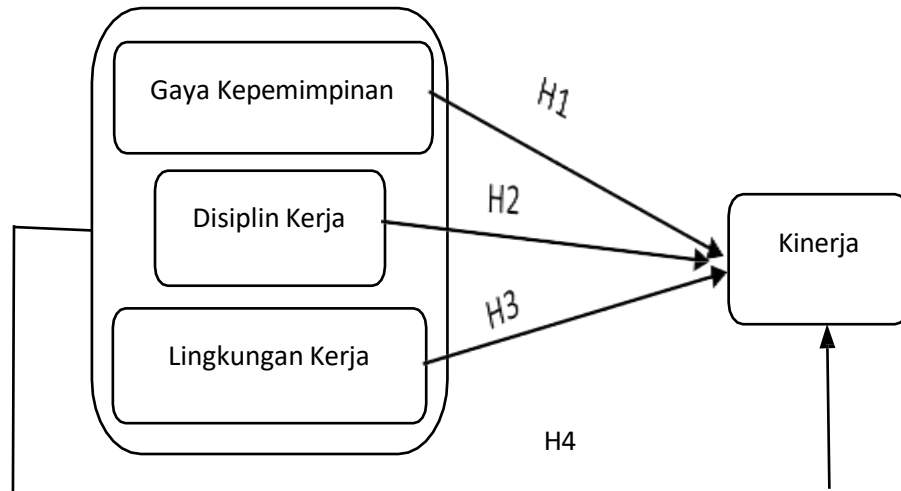
1.3 Teori Pengaruh

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor” yang dilakukan oleh Samny Felederik Bely dari Universitas Tribuana Kalabahi (Bely, 2023) menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,0002. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Disiplin kerja turut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam nilai signifikansi sejumlah 0,001. Secara simultan, variabel kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sejumlah 70,4% terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Alor.
2. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara” yang dilakukan oleh Shelvi Fadillah Harahap dan Muhammad Irwan Padli Nasution dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (Harahap & Nasution, 2022) menyimpulkan bahwa tingginya tingkat disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD

Sumatera Utara.

1.4 Kerangka Konseptual

dianalisis memanfaatkan teknik statistik



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

H1: “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara parsial di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.

H2: “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara parsial di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.

H3: “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara parsial di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.

H4: “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara simultan di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan, Jenis, dan Sifat Penelitian

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pendapat Indrawan dan Yaniawati (2016), pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian dengan menghimpun data berupa angka, yang selanjutnya

berdasarkan skala pengukuran tertentu diantaranya skala nominal, interval, ordinal, maupun rasio (Veronica et al., 2022).

2.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dimanfaatkan untuk penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, merupakan metode dengan terdapat tujuan untuk menggambarkan kondisi sosial dengan komprehensif, luas, juga mendalam berdasarkan data yang diperoleh (Karimuddin et al., 2022).

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli 2025 hingga pada September 2025 di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Beralamatkan di Jl. Iman Bonjol No.5, Kota Medan, Sumatera Utara.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi Penelitian

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013:117), populasi merupakan area generalisasi dengan mencakup subjek maupun objek dalam karakteristik tertentu yang telah ditentukan dari peneliti agar diteliti juga kemudian diperoleh kesimpulannya (Sifa, 2019).

Untuk penelitian ini, populasi yang dimanfaatkan merupakan semua ASN yang bekerja di DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan jumlah sebanyak 98 orang.

2.3.2 Sampel Penelitian

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:73), sampel yaitu sebagian pada jumlah serta karakteristik yang terdapat pada sebuah populasi. Dengan demikian, sampel yang ditetapkan harus benar-benar representatif sehingga mampu mewakili keadaan populasi dengan menyeluruh (Sifa, 2019). Untuk penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dimanfaatkan merupakan teknik sampling jenuh, merupakan keseluruhan anggota pada populasi dimanfaatkan menjadi sampel, maka dari itu dalam penelitian ini total responden sejumlah 98 orang.

2.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Table 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja (Y)	Berdasarkan penjelasan Kasmir (2018:182), "kinerja yaitu hasil kerja yang ditunjukkan individu untuk menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan pada jangka waktu tertentu".	1. Kuantitas, 2. Ketepatan waktu, 3. Kemampuan bekerjasama.	Skala Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Berdasarkan pendapat Rosalina dan Wati (2020), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dengan dimanfaatkan dari seorang pemimpin dalam memengaruhi serta menyalurkan persepsi antarindividu dalam organisasi, sehingga mempunyai peran dengan sangat utama untuk menentukan arah juga keberhasilan organisasi.	1. Kemampuan dalam menetapkan keputusan, 2. Kemampuan dalam menjalin komunikasi, 3. Kemampuan dalam mengelola emosi.	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Berdasarkan pendapat Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja merupakan sarana yang dimanfaatkan dari manajer dalam berkomunikasi bersama karyawan dalam rangka mengarahkan perubahan perilaku, sehingga dapat meningkatkan kemauan serta kesadaran dalam mematuhi peraturan maupun ketentuan yang terdapat dalam organisasi.	1. Rencana Jadwal 2. Teladan Kepemimpinan 3. Pengawasan Melekat	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Robbins (dalam Riyadi, 2018: 68), "lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi, yang dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi para pekerja yang berada di lingkungan sekitar itu sendiri".	1. Suasana kerja, 2. Fasilitas kerja, serta 3. Hubungan dengan rekan kerja.	Skala Likert

2.6 Uji Validitas dan Reabilitas

2.6.1 Uji validitas

Berdasarkan penjelasan Azwar (1986), validitas yaitu konsep yang berasal dari kata *validity*, dengan mengacu terhadap tingkat ketepatan juga kecermatan sebuah instrumen untuk menjalankan fungsi pengukurannya (Syarifudin, 2020).

2.4 Sumber Data

Sumber data yang dimanfaatkan untuk penelitian ini tersusun atas data primer serta data sekunder. Data primer sebagai data yang didapat dari sumber utama dengan langsung, baik dengan wawancara maupun penyebaran kuesioner untuk responden (Sugiyono, 2017:137). Sementara itu, data sekunder sebagai data yang didapatkan dengan sumber lain atau media pendukung yang sudah terdapat sebelumnya, seperti dokumen, laporan, atau literatur yang relevan (Ghozali, 2019). Untuk penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan mencakup penyebaran kuesioner untuk ASN sebagai responden, serta studi dokumentasi yang didapatkan dari beberapa sumber secara relevan.

2.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2005), reliabilitas adalah tingkat konsistensi sebuah alat ukur dalam menghasilkan data, di mana hasil pengukuran akan tetap relatif sama apabila dilakukan secara berulang dalam kondisi yang serupa. (Syarifudin, 2020).

2.7 Model Penelitian

Model analisis yang dimanfaatkan untuk penelitian ini merupakan regresi linier berganda, yaitu sebuah metode statistik yang dimanfaatkan dalam menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap satu variabel dependen (Y). Untuk penelitian ini, variabel independen diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, akan tetapi variabel dependen merupakan kinerja. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja,

a = Konstanta,

e = Errors

b_1 , b_2 , b_3 , = Koefisien Regresi untuk masing-masing variabel:

X_1 = Gaya Kepemimpinan,

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

2.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pendapat Situmorang (2014:117), koefisien determinasi dimanfaatkan dalam menunjukkan sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien yang semakin mendekati angka 1 menandakan bahwa hubungan antarvariabel semakin kuat. Sementara itu, pengujian signifikansi dilaksanakan melalui membandingkan nilai F hitung terhadap F tabel. Ketentuan pengujianya adalah seperti berikut: H_0 ditolak apabila F hitung lebih besar dari F tabel, sedangkan H_0 diterima apabila untuk F hitung lebih kecil daripada F tabel.

2.9 Uji Hipotesis

2.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini dimanfaatkan dalam menguji hipotesis terkait pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi

finansial, terhadap variabel dependen kinerja secara parsial atau terpisah (Vincent, 2024).

2.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilaksanakan dalam mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi finansial, secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Vincent, 2024).

2.10 Uji Asumsi Klasik

Menurut Darwanto (2007) “analisis regresi linier berganda dapat diterapkan apabila model penelitian sudah memenuhi berbagai persyaratan, merupakan lolos uji asumsi klasik”. Terdapat uji asumsi klasik pada penelitian ini diantaranya:

2.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas terdapat tujuan dalam mengetahui apakah residual terstandarisasi untuk model regresi memperoleh distribusi secara normal, yaitu jika untuk sebagian besar nilainya terdapat pada sekitar rata-rata (Suliyanto, 2011:69).

2.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas terdapat tujuan untuk mengidentifikasi apakah diperoleh hubungan maupun korelasi secara tinggi antarvariabel independen pada model regresi. (Suliyanto, 2011:81)

2.10.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terdapat tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan varians pada residual. (Suliyanto, 2011:95).

2.10.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi karena adanya hubungan antara data observasi

yang tersusun secara berurutan dalam rentang waktu tertentu. Apabila terjadi autokorelasi, sehingga model regresi

yang semestinya signifikan dapat menjadi tidak layak ketika dimanfaatkan. (Singih Santoso, 2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
X1.1	0,313	0,1986	0,002	VALID
X1.2	0,295	0,1986	0,003	VALID
X1.3	0,216	0,1986	0,033	VALID
X1.4	0,225	0,1986	0,026	VALID
X1.5	0,207	0,1986	0,041	VALID
X1.6	0,254	0,1986	0,012	VALID
X1.7	0,283	0,1986	0,005	VALID
X1.8	0,270	0,1986	0,007	VALID
X1.9	0,299	0,1986	0,003	VALID
X1.10	0,326	0,1986	0,001	VALID

Table 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
X2.1	0,447	0,1986	0,000	VALID
X2.2	0,235	0,1986	0,020	VALID
X2.3	0,584	0,1986	0,000	VALID
X2.4	0,243	0,1986	0,016	VALID
X2.5	0,404	0,1986	0,000	VALID
X2.6	0,371	0,1986	0,000	VALID

Table 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja (X3)	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
X3.1	0,281	0,1986	0,005	VALID
X3.2	0,237	0,1986	0,019	VALID
X3.3	0,215	0,1986	0,033	VALID
X3.4	0,401	0,1986	0,000	VALID
X3.5	0,281	0,1986	0,005	VALID
X3.6	0,206	0,1986	0,041	VALID

Table 4. Hasil Uji Validitas Kinerja ASN (Y)

Kinerja ASN (Y)	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
Y.1	0,437	0,1986	0,000	VALID
Y.2	0,492	0,1986	0,000	VALID
Y.3	0,539	0,1986	0,000	VALID
Y.4	0,413	0,1986	0,000	VALID

Y.5	0,341	0,1986	0,001VALID
Y.6	0,319	0,1986	0,001VALID

Menurut tabel tersebut, mampu diperoleh mengenai suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai yang diperoleh memenuhi kriteria yang telah ditetapkan $r_{Hitung} > 0,1986$ (r_{Tabel}). Diketahui seluruh nilai $r_{Hitung} > 0,1986$

(r_{Tabel}), dengan demikian, mampu diperoleh kesimpulan mengenai semua pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja ASN untuk penelitian ini dinyatakan valid.

3.1.2 Uji Realiabilitas

Table 5. Hasil Uji Realiabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
28	0,831	0,6	Reliabel

Menurut hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja ASN menunjukkan secara keseluruhan sebesar 0,831 untuk nilai Cronbach's Alpha. Maka dari itu, mampu diperoleh

kesimpulan mengenai instrmen penelitian ditetapkan reliabel karena nilai tersebut telah sesuai terhadap kriteria yang ditetapkan *cronbach's alpha* $0,831 > 0,6$.

3.2 Model Penelitian

Table 6. Hasil Olah Data Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.226	1.399		4.450	.000
	Gaya Kepemimpinan	.061	.033	.151	1.827	.071
	Disiplin Kerja	.354	.062	.481	5.733	.000
	Lingkungan Kerja	.198	.065	.251	3.073	.003

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

$$Y = 6,226 + 0,061 X1 + 0,354 X2 + 0,198 X3$$

Menurut persamaan regresi tersebut, mampu diuraikan beberapa hal seperti berikut:

1. Nilai konstanta sejumlah 6,226 mengindikasikan mengenai jika untuk variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memperoleh nilai nol, sehingga untuk tingkat kinerja ASN berada pada angka 6,226.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya

kepemimpinan sejumlah 0,061 serta dalam nilai positif. Temuan ini mengindikasikan mengenai setiap peningkatan gaya kepemimpinan sejumlah satu satuan mampu diikuti terhadap peningkatan kinerja ASN sejumlah 0,061 satuan.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sejumlah 0,354 dengan arah positif. Dengan makna, setiap kenaikan disiplin kerja sejumlah satu

satuan mampu meningkatkan kinerja ASN sejumlah 0,354 satuan.
 4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sejumlah 0,198 yang juga dalam nilai positif. Temuan ini

mengindikasikan mengenai setiap peningkatan lingkungan kerja sejumlah satu satuan mampu terdapat pengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN sejumlah 0,198 satuan.

3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502		.4862.58446

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
 Menurut tabel tersebut, didapatkan mengenai nilai koefisien determinasi “Adjusted R Square” sejumlah 0,486. Temuan ini mengindikasikan mengenai variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan

lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja ASN sejumlah 48,6%, akan tetapi sisanya sejumlah 51,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya selain dalam penelitian ini.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Table 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.226	1.399		4.450	.000
	Gaya Kepemimpinan	.061	.033	.151	1.827	.071
	Disiplin Kerja	.354	.062	.481	5.733	.000
	Lingkungan Kerja	.198	.065	.251	3.073	.003

a. Dependent Variable: Kinerja ASN
 Hasil dari uji parsial (uji t) yaitu seperti di bawah ini:

1. Diketahui nilai *t_{hitung}* dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,827 > *t_{tabel}* 1,661. Dan nilai *Sig.* dari variabel gaya kepemimpinan merupakan 0,071 < 0,05. Namun, nilai signifikansi yang didapatkan sejumlah 0,071 lebih besar dari 0,05, maka dari itu mampu diperoleh kesimpulan terkait gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Maka dari itu, H₀ diterima

sedangkan H_a ditolak.
 2. Diketahui nilai *t_{hitung}* dari variabel disiplin kerja adalah sejumlah 5,733 > *t_{tabel}* 1,661. Sedangkan pada nilai *Sig.* dalam variabel disiplin kerja merupakan 0,000 < 0,05. Temuan ini membuktikan mengenai disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Maka dari itu, H_a diterima serta H₀ ditolak.
 3. Diketahui nilai *t_{hitung}* dari variabel lingkungan kerja merupakan sejumlah 3,073 > *t_{tabel}* 1,661. Dan

nilai *Sig.* dalam variabel lingkungan kerja merupakan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, mampu diperoleh kesimpulan terkait lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan demikian untuk H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Table 9. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.635	3	210.87831.571		.000 ^b
	Residual	627.865	94	6.679		
	Total	1260.500	97			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

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

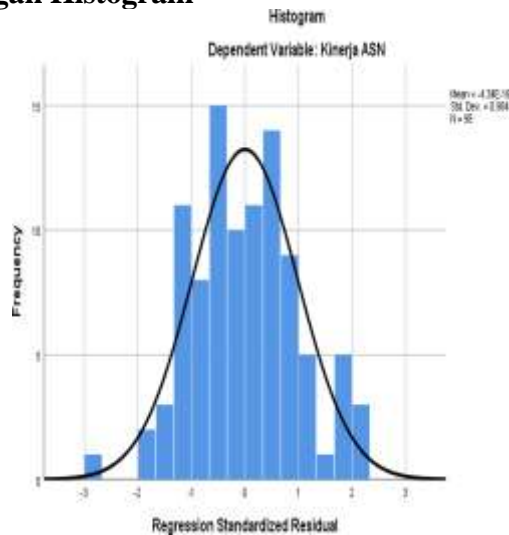
Berdasarkan tabel tersebut didapatkan terkait nilai F_{hitung} 31,571 dan nilai *Sig.* merupakan 0,000. Diperoleh untuk nilai F_{hitung} 31,571 > F_{tabel} 2,701 sedangkan nilai *Sig.*

merupakan $0,000 < 0,05$ oleh karena itu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

a) Uji Normalitas dengan Histogram

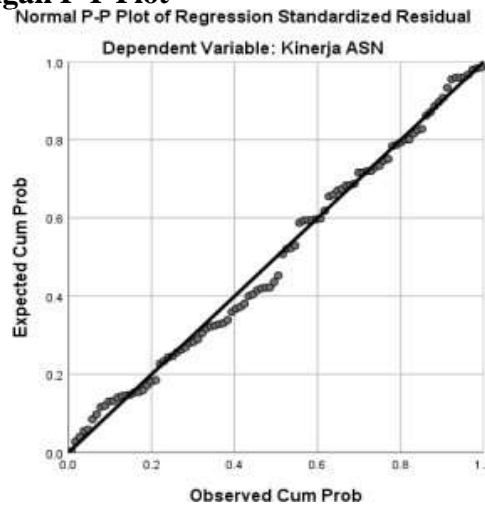


Gambar 1. Grafik Histogram

Gambar tersebut menunjukkan grafik histogram. Menurut Santoso (2015:43), histogram ditetapkan terdistribusi normal apabila untuk pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped*) serta tidak mengalami kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Berdasarkan grafik

yang ditampilkan, distribusi data terlihat membentuk pola lonceng dan tidak condong pada salah satu sisi, dengan demikian mampu diperoleh kesimpulan mengenai histogram tersebut berdistribusi normal (Beban et al., 2024)

b) Uji Normalitas dengan P-P Plot



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Gambar tersebut menunjukkan grafik P-P Plot. Interpretasi grafik P-P Plot dilakukan dalam memperhatikan penyebaran titik-titik data terhadap garis diagonal. Menurut Ghozali (2016:156), suatu model tidak sesuai pada asumsi normalitas apabila tersebar jauh dari garis diagonal untuk titik-titiknya serta tidak mengikuti arah garis tersebut. Menurut grafik yang

ditampilkan, titik-titik data terlihat tersebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Temuan ini membuktikan mengenai distribusi data pada model regresi cenderung normal, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai model telah memenuhi asumsi normalitas. (Andayani & Sianturi, 2021).

c) Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov

Table 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54417633
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.041
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true
- e. significance.

Menurut hasil uji normalitas menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov, didapatkan sejumlah 0,200

untuk nilai Asymp. Sig. (2-tailed), yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan terkait

data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

3.5.2 Uji Multikolinearitas

Table 11. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.226	1.399		4.450	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.061	.033	.151	1.827	.071	.774	1.292
	Disiplin Kerja	.354	.062	.481	5.733	.000	.753	1.328
	Lingkungan Kerja	.198	.065	.251	3.073	.003	.796	1.256

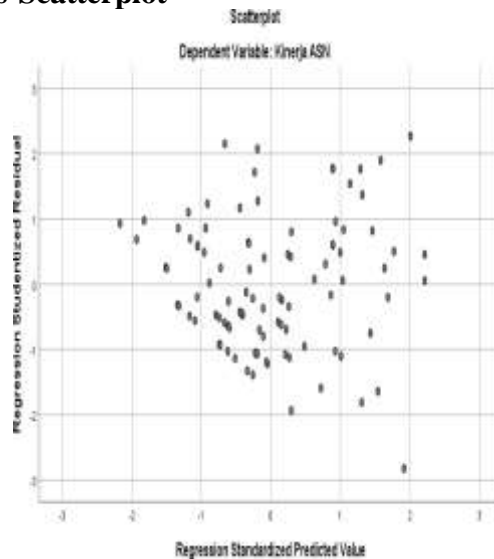
a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Apabila lebih besar dari 0,1 untuk nilai *tolerance* sedangkan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai VIF dalam variabel gaya kepemimpinan sejumlah 1,292, disiplin kerja sejumlah 1,328, sedangkan lingkungan kerja sejumlah 1,256, yang seluruhnya memperoleh kurnag dari 10. Tidak

hanya itu, nilai *tolerance* pada masing-masing variabel adalah 0,774 (gaya kepemimpinan), 0,753 (disiplin kerja), sedangkan 0,796 (lingkungan kerja), yang semuanya lebih besar dari 0,1. Maka dari itu, mampu diperoleh kesimpulan mengenai model regresi tidak mempunyai gejala multikolinearitas.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

a) Heteroskedastisitas Scatterplot



Gambar 3. Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar tersebut, diketahui mengenai titik-titik data tersebar dengan acak, tidak membentuk pola tertentu secara jelas, juga tersebar baik di bawah atau juga di atas angka

nol dalam sumbu Y. Kondisi ini mengindikasikan mengenai model regresi tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

b) Uji Heteroskedastisitas Glejser

Table 12. Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.226	1.399		4.450	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.061	.033	.151	1.827	.071	.774	1.292
	Disiplin Kerja	.354	.062	.481	5.733	.000	.753	1.328
	Lingkungan Kerja	.198	.065	.251	3.073	.003	.796	1.256

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan tabel tersebut pada kolom signifikansi diperoleh nilai Sig. yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sejumlah 0,071, disiplin kerja sejumlah 0,000, sedangkan lingkungan kerja sejumlah 0,003. Apabila dibandingkan terhadap tingkat signifikansi 0,05, sehingga nilai tersebut

menunjukkan hasil yang lebih kecil pada beberapa variabel. Namun demikian, berdasarkan hasil uji Glejser secara keseluruhan mampu diperoleh kesimpulan mengenai model regresi tidak membuktikan terdapat indikasi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Autokorelasi

Table 13. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546		.5312.47865	1.917

a. Predictors: (Constant), LAG_X3, LAG_X1, LAG_X2

b. Dependent Variable: LAG_Y

Menurut tabel tersebut, didapatkan untuk nilai Durbin-Watson (DW) sejumlah 1,917. Nilai tersebut terdapat dalam rentang batas dua serta (4-du), yaitu $1,734 < 1,917 < 2,267$. Oleh karena itu, mampu diperoleh kesimpulan mengenai model regresi yang dimanfaatkan untuk penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Terhadap Kinerja ASN

Menurut hasil analisis regresi serta uji t, diketahui mengenai variabel gaya kepemimpinan memperoleh koefisien regresi sejumlah 0,061 dalam arah positif dengan nilai signifikansi sejumlah 0,071. Temuan tersebut mengindikasikan mengenai gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN.

Secara empiris, temuan ini

3.6 Hasil Pembahasan

3.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan

mengindikasikan mengenai peningkatan gaya kepemimpinan belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja ASN. Kondisi ini dapat disebabkan oleh karakteristik ASN yang bekerja menurut peraturan, sistem, juga prosedur yang sudah ditentukan, dengan demikian peran pimpinan tidak sepenuhnya sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Kartini Kartono “gaya kepemimpinan adalah kompetensi seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Sementara itu, Hasibuan menyatakan bahwa kepemimpinan secara efektif seharusnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan pemberian motivasi dan arahan (Farisa F A, 2021). Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun arah pengaruhnya positif, gaya kepemimpinan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini sejalan terhadap beberapa penelitian dengan menjelaskan mengenai dalam organisasi birokrasi seperti ASN, sistem kerja dan regulasi lebih dominan dibandingkan peran individu pemimpin.

3.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Menurut hasil uji t, didapatkan sejumlah 0,354 untuk nilai koefisien regresi dalam nilai signifikansi sejumlah 0,000 ($< 0,05$). Temuan tersebut mengindikasikan terkait disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Maka dari itu, tingkat disiplin kerja pegawai secara semakin besar, sehingga untuk kinerja yang dihasilkan mampu semakin meningkat juga. Disiplin kerja juga sebagai variabel dengan paling dominan untuk penelitian ini. Berdasarkan

pendapat Malayu S. P. Hasibuan, disiplin kerja yaitu ketersediaan serta kesadaran individu untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi maupun norma yang terdapat (Zaini Miftach, 2018)

Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, Siagian menyatakan mengenai disiplin kerja adalah indikator utama untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena tanpa disiplin, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara efektif dan efisien (Suryadi, 2020). Temuan penelitian ini selaras terhadap teori tersebut, yang mana ASN dengan memiliki tingkat disiplin tinggi seperti tepat waktu, menaati aturan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji t, didapatkan nilai koefisien regresi sejumlah 0,198 dalam nilai signifikansi sejumlah 0,003 ($< 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan mengenai lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, lingkungan kerja secara baik mampu menjadikan rasa aman, nyaman, juga hubungan kerja secara harmonis, dengan demikian mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan, alat, serta kondisi yang terdapat pada sekitar area kerja yang mampu memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang dengan langsung atau juga tidak langsung terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Daniyaturrizkiyah, 2011). Tidak hanya itu, Nitisemito menyatakan terkait

lingkungan kerja secara kondusif mampu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai (Dwi Ariestianah, 2020).

Maka dari itu, hasil penelitian ini memperkuat teori mengenai lingkungan kerja secara kondusif mempunyai peran utama untuk meningkatkan kinerja ASN.

3.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 31,571 dalam tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan tersebut membuktikan mengenai variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Tidak hanya itu, diperoleh sejumlah 0,486 untuk nilai Adjusted R Square membuktikan terkait ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan sejumlah 48,6% variasi kinerja ASN, akan tetapi sisanya sejumlah 51,4% dipengaruhi dari variabel lain selain pada model penelitian.

Menurut Robbins, kinerja pegawai dipengaruhi dari berbagai indikator, diantaranya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem organisasi (Ariana, 2016). Sementara itu, Mangkunegara menjelaskan mengenai kinerja menjadi hasil kerja secara kualitas atau juga kuantitas yang dipengaruhi dari kemampuan serta motivasi kerja (Berliando Silas, 2019).

Hasil penelitian ini mengindikasikan mengenai pada tuga variabel di atas secara simultan membuktikan pengaruh secara cukup kuat terhadap kinerja ASN, walaupun masih adanya faktor lain pada penelitian yang turut memengaruhi.

4.1 Kesimpulan

4.2 PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam sidang paripurna, sehingga mampu diperoleh kesimpulan seperti berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN, karena ASN cenderung bekerja berdasarkan sistem dan aturan yang berlaku.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja ASN.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dimana kondisi yang nyaman dan kondusif meningkatkan produktivitas kerja.
4. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan kontribusi sebesar 48,6%, sedangkan 51,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

4.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran seperti di bawah ini:

1. Pimpinan DPRD: Meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui komunikasi, motivasi, dan pendekatan kepada ASN.
2. ASN: Meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam kepatuhan aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.
3. Instansi: Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis untuk mendukung kinerja.
4. Peneliti selanjutnya: Menambahkan variabel lain seperti motivasi,

kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, & Sianturi, R. D. (2021). Pengaruh Promosi dan Store Exterior Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Bisnis Retail Minimarket. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(2), 36–39.
- Ariana, R. (2016). *Pengaruh-Kompetensi-Sikap-Dan-Tindakan-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Bagian-Keuangan-Uin-Sunan-Kalijaga-Yogyakarta*. 1–23.
- Beban, P., Dan, K., Terhadap, K., Karyawan, K., Lusiana, A., Ndraha, N., Zai, Y., Alamsyah, B., Pembinaan, U., Indonesia, M., Medan, K., Karyawan, K., & Kerja, S. (2024). *Jurnal dunia pendidikan 1742*. 4, 1742–1766.
- Bely, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 713–730.
- Beniah, A. Y., & Mendrofa, Y. (2024). *ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331 F. B. Zebua*, A. Y. Beniah, Y. Mendrofa, E. Zebua *Analisi Gaya Kepem...* 10(3), 870–883. Berliando Silas, A. G. L. (2019). *iogi2018,+7.4.+Berliando+Silas.OK.* 7(4), 4630–4638.
- Daniyaturrizkiyah, D. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 17–30.
- Dwi Ariestianah, Z. O. H. (2020). Dwi Aristinah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi (JBME)*, 1(2), 74–92.
- Farisa F A, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–20.
- Ghozali. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9. Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ Bandung*. 6(1), 132–135. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Harahap, S. F., & Nasution, M. I. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 427–434 <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2962%0Ahttps://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/download/2962/2333>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E.

- (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
<http://penerbitzaini.com>
- Kerja, P. K., & Dan, D. K. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 08(January).
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
<http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Rivaldo, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi. *Journal of China Universities of Posts and Telecommunications*, 15(2), 505–515.
- Sifa, N. N. (2019). Sumber: Data diolah untuk penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<http://repository.unpas.ac.id/30110/>
- Suryadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
<http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/67639>
- Syaifudin. (2020). Validitas dan reliabilitas instrumen penilaian pada mata pelajaran Bahasa Arab. *Cross-Border: Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi Dan Hubungan Internasional*, 3(2), 106–118.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.
- Vincent. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Medan. *CITACONOMIA : Economic and Business Studies*, 3(01), 26–33.
<https://doi.org/10.63922/citaconomia.v3i01.639>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
<http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>
- Zaini Miftach. (2018). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Gresik*. 53–54.