

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

¹Tasya Dopika Sitohang, ²Andriasan Sudarso, ³Ripka Seriidahna Ginting, ⁴Yusdiana, ⁵Ahmad Saputra

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI, Medan.

^{2,3,4,5}Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI, Medan.

email : ¹tasyasihotang6@gmail.com ²ripka_ginting@yahoo.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan positivistik dengan pengujian model secara empiris melalui analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* Jenuh, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kedisiplinan yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Peneliti merekomendasikan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komunikasi organisasi, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Abstract– This study aims to analyze the effects of leadership style, work environment, and work discipline on employee performance at the Secretariat of the Medan City Regional Representative Council. This study employs a positivist approach, testing an empirical model through multiple linear regression analysis processed using SPSS version 26. The sample was determined using saturated purposive sampling, while data collection was conducted via an online questionnaire using Google Forms. The sample in this study consisted of 56 employees at the Secretariat of the Medan City Regional Representative Council.

The results indicate that, both partially and simultaneously, the variables of leadership style, work environment, and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. This suggests that the better the leadership style implemented, the more conducive the work environment, and the higher the level of discipline, the higher the employee performance. The researcher recommends that future studies include other variables that may influence employee performance, such as work motivation, job satisfaction, or organizational communication, in order to obtain more comprehensive results.

Keyword: Leadership Style, Work Environment, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, organisasi publik maupun swasta dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja agar mampu bersaing dan memberikan pelayanan terbaik. Dalam konteks organisasi pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Kinerja pegawai yang optimal menjadi cerminan dari keberhasilan instansi dalam mengelola potensi SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja pegawai perlu menjadi perhatian utama dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang dimiliki (Robbins & Judge, 2019). Dalam instansi pemerintahan seperti Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Medan, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam memastikan fungsi legislatif dapat berjalan dengan baik, seperti pelayanan administratif, fasilitasi kegiatan DPRD, dan penyusunan kebijakan publik. Namun, kenyataannya masih ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai, antara lain ketidaktercapaian target kegiatan, kurangnya koordinasi antara pimpinan dan pegawai, serta mutu pelaksanaan tugas yang belum sesuai standar.

Berdasarkan Hasil laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai dalam beberapa indikator, khususnya pada aspek kuantitas dan kualitas pelaksanaan kegiatan. Misalnya, dalam pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan kunjungan kerja DPRD, jumlah kegiatan yang difasilitasi belum memenuhi target, serta mutu pelaksanaan belum mencapai standar maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor internal organisasi yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1.1
SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

NO	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG/UNIT KERJA/ORGANISASI	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	REALISASI	KONDISI	CAPAIAN IKI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
A. KINERJA UTAMA								
1	Memfasilitasi Bimtek pendalaman tugas Pimpinan dan Anggota DPRD	Menyusun rencana anggaran untuk Pelaksanaan kegiatan Pendalaman tugas pimpinan dan anggota DPRD	KUANTITAS	Jumlah kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	1 - 2 Kegiatan	1 Kegiatan	KHUSUS	50%
			KUALITAS	persentase terlaksananya kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	95 - 100 Persen	75 Persen	KHUSUS	77%
			WAKTU	waktu pelaksanaan	6 bulan	3 bulan	NORMAL	100%
2	0	0	KUANTITAS	Jumlah rencana anggaran yang dibutuhkan untuk Peserta kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	25 - 30 orang	20 orang	NORMAL	67,0%
			KUALITAS	persentase anggaran yang di persiapkan untuk kegiatan Bimtek yang difasilitasi Sekretariat	95 - 100 Persen	60 Persen	KHUSUS	60%
			WAKTU	waktu pelaksanaan	6 bulan	3 bulan	NORMAL	83%
3	Monitoring dan Fasilitasi Kunjungan Kerja DPRD	Menyusun rencana anggaran untuk kegiatan kunjungan kerja	KUANTITAS	Jumlah Kunjungan kerja yang difasilitasi Sekretariat	50 - 60 kegiatan	35 Kegiatan	KHUSUS	70%
			KUALITAS	Persentase terlaksananya kegiatan Kunjungan kerja	90 - 100 Persen	75 Persen	KHUSUS	75%
			WAKTU	waktu pelaksanaan	6 bulan	6 bulan	NORMAL	100%

Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, disiplin, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai merupakan cerminan keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM-nya (Robbins & Judge, 2019).

Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mendukung fungsi legislatif dan pelayanan publik. Namun, laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menunjukkan bahwa beberapa target, seperti pelaksanaan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan kunjungan kerja, belum tercapai secara optimal, menandakan adanya permasalahan internal organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Siagian (2018), kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Di Sekretariat DPRD Kota Medan, masih terdapat pegawai yang kurang mendapatkan arahan sehingga hasil kerja belum maksimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan disiplin kerja yang rendah, seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap aturan, juga berpotensi menurunkan produktivitas (Sedarmayanti, 2018; Rivai, 2011).

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian et al. (2018), Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan agar bekerja efektif mencapai tujuan organisasi. setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri sesuai kepribadian dan situasi, yang berperan dalam memotivasi dan membangun kerja sama tim. Menurut Hijri (2016) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku dan kepribadian pemimpin dalam memengaruhi pegawai. Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2011) menyebut gaya kepemimpinan sebagai pendekatan dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan menuju tujuan bersama. Menurut Robbins dan Judge (2021) membedakan gaya kepemimpinan menjadi transformasional dan transaksional, di mana transformasional berfokus pada inspirasi dan teladan, sedangkan transaksional menekankan pengawasan serta imbalan. Menurut Siagian dan Khair (2018) Penelitian ini mengacu pada yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja. menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh sarana, prasarana, dan kondisi di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti fasilitas dan hubungan antarpegawai. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam menurut Suhardi (2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua, yaitu fisik (tata ruang, alat, kebersihan) dan non fisik (komunikasi, hubungan kerja, kondisi psikologis). Menurut Sunyoto (2012) menambahkan bahwa lingkungan kerja berperan langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Dalam Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, fasilitas yang kurang memadai dan suasana kerja yang belum optimal dapat menurunkan semangat kerja pegawai, sehingga diperlukan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar kinerja meningkat.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pimpinan untuk membentuk perilaku karyawan agar lebih baik serta menumbuhkan kesadaran dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku. Sementara itu, menurut Kilvin dan Siagian (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan tertulis maupun lisan, serta kesediaan menerima sanksi jika melanggar. Dalam konteks Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan, kedisiplinan mencerminkan profesionalisme pegawai, di mana disiplin yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan disiplin yang rendah dapat menurunkan produktivitas organisasi.

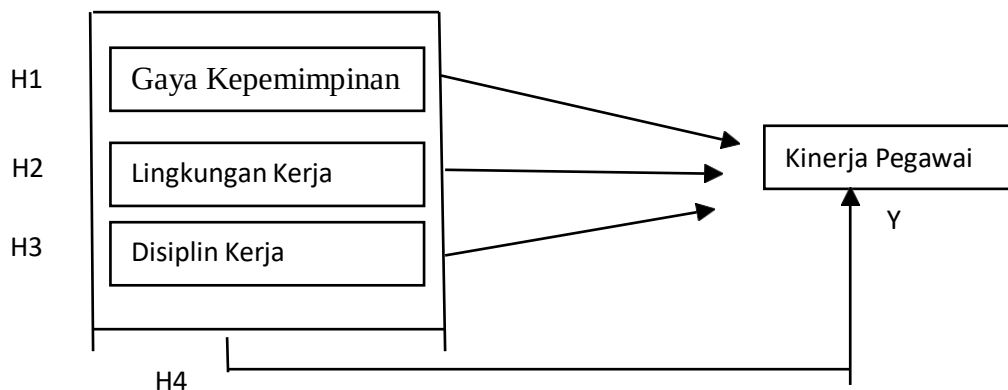
Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2016), Kinerja pegawai berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. kinerja adalah hasil kerja yang mendukung tujuan strategis organisasi. Menurut Wibowo (2016) melihat kinerja sebagai proses dan hasil pekerjaan, sedangkan Afandi (2018) menyebutnya sebagai hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan. Secara singkat, kinerja pegawai merupakan kemampuan individu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai target organisasi.

Kerangka Teori

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka penulis membentuk kerangka berpikir seperti gambar 2.1 :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian yaitu adalah pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kota Medan dan jumlah populasi penelitian ini tidak diketahui secara pasti. Sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden. Metode pengambilan sampling yang saya gunakan yaitu *purposive sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017:85) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam konteks ini, penulis menentukan responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kota Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survei-kuesioner melalui *google form*. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (1-5). 1 sangat tidak setuju – 5 sangat setuju.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu menjawab sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,310) dan signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

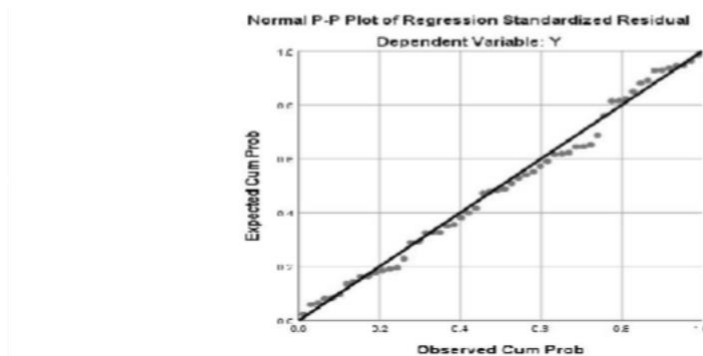
Menurut Sugiyono (2021: 176) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. *Alpha* mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpecah. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,802 variabel Lingkungan Kerja 0,733 dan Disiplin Kerja 0,719 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *alpha cronbach* diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, dimana pengukuran uji normalitas bisa dilihat dari *Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dimana harus simetris.



Gambar 2. Normal P-Plot

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 2 normal p-plot diatas dilihat bahwa titik – titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas ini dapat di lihat dari nilai *Variance Inflatio Factor* (VIF).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(constant)	32.627	7.467		4.370	.000		
Gaya kepemimpinan	.847	.080	.903		.000	.820	1.219
Lingkungan Kerja	-.546	.197	-.237		.000	.820	1.220
Disiplin kerja	-.543	.165	-.264		.000	.935	1.070
Dependent Variabel : Kinerja Pegawai							

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)

Hasil pengujian SPSS dapat di ketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflatio Factor*. seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, dan variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

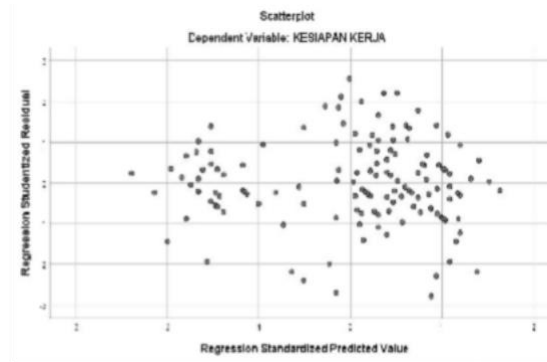
Jika dibandingkan, maka nilai VIF lebih kecil dari 10. Selain itu pada nilai *tolerance*, maka diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1)Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja. $0,820 > 0,10$ atau $0,820 > 0,10$. $0,935 > 0,10$ disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, dan variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dan uji *scatterplot* melalui program *SPSS*. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut *grafik scatterplot* :

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)

Dari grafik *scatterplot* pada diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi dilakukan untuk meramalkan perubahan suatu variabel (variabel dependen) berdasarkan variabel satu yang disebabkan oleh variabel lain (variabel independen) dalam suatu persamaan linear.

Model persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,207 - 0,203X_1 + 0,216X_2 + 0,135X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Hal ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dengan kriteria pengambilan keputusan. :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan uji t parsial Persamaan diatas, dapat dilihat (Tabel 2):

1. Nilai pada thitung variabel Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar $-5,326 > 2,020$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

2. Nilai pada thitung variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar $2,301 > 2,020$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kota Medan.

3. Nilai pada thitung variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar $1,717 > 2,020$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kota Medan.

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.207	3.550		.340	.735
1 Gaya Kepemimpinan	-.203	.038	-.655	-5.326	.000
Lingkungan Kerja	.216	.094	.283	2.301	.026
Disiplin Kerja	.135	.079	.198	1.717	.092

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS (2025).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F juga dapat digunakan dalam analisis regresi untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1638.639	3	546.213	38.510	.000 ^b
Residual	723.361	51	14.184		
Total	2362.000	54			

a. Dependent Variable: KINERJAJEPAGAWAI(Y)

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan,lingkungankerja dan disiplin kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang sering disebut sebagai R^2 (R-squared), adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1, dan semakin mendekati 1, semakin baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam data.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.676	3.766

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan,Lingkungankerja dan Disiplinkerja

b. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adjusted yang digunakan 0,676. Hal ini menyatakan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja memprediksi terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 67,6%.

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Sehingga sisanya yang sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kota Medan. yang ditunjukkan oleh nilai thitung > ttabel dengan p-value < 0,05. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang didapatkan sebesar -0,203, dengan *Standardized Coefficients* beta 0,903 dan Fhitung > Ftabel. Pernyataan ini didukung dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 pada pengujian hipotesis. Hasil data tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang dimiliki Pegawai maka Pegawai akan memiliki Kinerja yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Sari, R. (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai sebagaimana disajikan dibawah ini.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel dengan p-value yaitu < 0,05. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang didapatkan sebesar 0,216 dengan *Standardized Coefficients* beta -0,237 dan Fhitung > Ftabel. Hasil data disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Handayani, T. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Variabel Disiplin Kerja

Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yang ditunjukkan Dengan Nilai thitung>ttabel dengan p-value yaitu <0,05 koefisien regresi variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang didapatkan Sebesar 0,136 dengan *Standardized Coefficients* beta 0,264

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Sari, R. (2020)) dan Adeyemi, S. & Bello, A. (2019) membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 94,893 > 3,610 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dari proses pengambilan keputusan uji simultan menyatakan terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) jika diuji secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian, hasil pengujian koefisiensi determinasi secara simultan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,676. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 67,6%. Sehingga sisanya yang sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Ahmad, F. (2021) menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti transformasional atau partisipatif, dapat memotivasi pegawai untuk berkontribusi lebih baik. Pemimpin yang komunikatif dan memberikan umpan balik yang konstruktif menciptakan rasa percaya diri dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kota Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kota Medan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kota Medan.
4. Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kota Medan.

5. REFERENSI

Adeyemi, S., & Bello, A. (2019). Effects of leadership and work environment on employee performance in Nigerian local government. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 45–57.

Ahmad, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 115–124.

Arifin, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 45–53.

Chen, M., & Zhang, W. (2022). The role of organizational discipline and leadership in enhancing employee performance: A case study of Chinese public sector. *Asian Journal of Public Administration*, 14(1), 21–34.

Dewi, M. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintah daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 77–85. Fitriani, N. (2019). Kepemimpinan efektif dan dampaknya terhadap komunikasi kerja serta kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 145– 154.

Fitriana, R., & Siagian, H. (2020). Indikator Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 112– 120.

Handayani, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 15(2), 134–142. Handayani, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer di kantor Kecamatan Cibinong. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(1), 33–41.

Herlina, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 120–129.

Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah dan Manajemen (JIAM)*, Vol. X, No. Y, hal. 143-145.

Hidayat, A. (2020). Kenyamanan lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 55–64.

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Indrawan, R., & Pratama, A. (2020). Gaya kepemimpinan otoriter dan dampaknya terhadap motivasi serta kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 55–64.

Kilvin, A., & Siagian, H. (2020). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55–64.

Lestari, D., & Kurniawan, R. (2019). Lingkungan kerja, motivasi, dan efektivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 201–210.

Pratama, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 101–112.

Putri, A., & Siregar, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 88–97.

Rahmawati, D. (2019). Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 55–64.

Rahmat, T., & Yuliani, S. (2020). Peran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 210–220.

Rahmawati, R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 9(2), 112–120.

Sari, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 101–110. Sari, R. (2020). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 99–108. Sari, M., & Putra, I. (2021). Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 210–220. Setiawan, B. (2021). Gaya kepemimpinan tidak adaptif dan implikasinya terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(3), 200–210.

Shabrina, R., Lestari, D., & Hidayat, A. (2020). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 120–130.

Shabrina, L., Andini, R., & Pratama, H. (2020). Disiplin kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 55–63.

Singh, R., & Mehta, P. (2020). Leadership style, work environment, and work discipline: An integrated model for employee performance in India. *International Journal of Management Studies*, 12(4), 66–78.

Wulandari, S., & Saputra, R. (2019). Kedisiplinan dan produktivitas organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 200–210.

Yusuf, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(3), 201–210.

Yusuf, A. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(3), 76–85.

Referensi Buku

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Ende, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Modern*. Medan: Pustaka Akademik.

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta. Feriyanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidrachman, & Husnan. (2011). *Manajemen Dasar*. Jakarta:
- Erlangga. Hijri, M. (2016). *Pengantar Manajemen dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung:
- Alfabeta. Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sitinjak, T., & Arief, M. (2022). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Alfabeta. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung:
- Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

- Alfabeta. Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:
- Alfabeta. Suhardi. (2015). Manajemen dan Organisasi. Medan: CV. Anugerah.
- Sunyoto, A. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta: RajaGrafindo
- Persada. Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2006). Manajemen Pemasaran. Yogyakarta:
- Andi.Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Winarno, S. (2013). Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers
- Adeyemi, S., & Bello, A. (2019). Effects of leadership and work environment on employee performance in Nigerian local government. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 45–57.
- Ahmad, F. (2021). The influence of leadership style, work motivation,