

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISPLIN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh :
Nailul Muna
NIM. 180802069**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1445 H**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nailul Muna
NIM : 180802069
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat/Tanggal Lahir: Banda Aceh/03 Maret 2000
Alamat : Komplek Permata Punie, Aceh Besar

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melaksanakan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bilamana dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya seni saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 04 Juli 2023



METERAI
TEMPEL

33BAKX429752758

Yang menyatakan

NAILUL MUNA

NIM. 180802069

PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISPLIN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
ACEH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai salah satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S-1) Dalam ilmu Administrasi Negara.

Oleh :

NAILUL MUNA

NIM. 180802069

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing I,


Dr. Saïd Amirulkamar, MM., M.Si
NIP.196110051982031007

Pembimbing II,


Cut Zamharira S.IP., M.AP
NIDN. 2017117904

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISPLIN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
ACEH**


SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam ilmu Administrasi Negara.

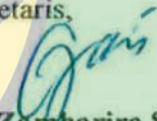
Pada Hari/Tanggal : Selasa 25 Juli 2023
7 Muharram 1445 H

Banda Aceh,
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Dr. Said Amirulkamar, MM., M.Si.
NIP. 196110051982031007

Sekretaris,


Cut Zamharira S.IP., M.AP
NIDN. 2017117904

Penguji I,


Siti Nur Zalikhah, M.Si.
NIP. 199002282018032001

Penguji II,


Candra Adi Kurnia, ST., MBA
NIP. 198306102009041004

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Muji Mulia S.Ag., M.Ag.
NIP. 197403271999031005

ABSTRAK

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Metode yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2.517 > t\text{-tabel } 1.671$ dan ditandai oleh nilai signifikan $0,002 < 0.1$, sehingga secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Hasil penelitian nilai t-hitung sebesar $3.862 > t\text{-tabel } 1.671$ dan ditandai oleh nilai signifikan $0,004 < 0.1$, sehingga secara parsial disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2.734 > t\text{-tabel } 1.671$ dan ditandai oleh nilai signifikan $0,001 < 0.1$, sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Secara simultan kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilainya sebesar F-hitung $17.817 > F\text{-tabel } 2.18$ pada tingkat signifikan $0,000$. Kesimpulan Menyebutkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Neegara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja, dan Prestasi kerja.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayat, kekuatan dan kesehatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Pretasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh”.Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan peneliti mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya, cinta, nasehat dan dukungan baik dari segi moral maupun dari segi material untuk keberhasilan peneliti guna tercapainya cita-cita.
2. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Dr. Muji Mulia, S.Ag.,M.Ag, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Uin Ar-Raniy Banda Aceh
4. Muazinah, B.Sc.,MPA Selaku Ketua dan Siti Nur Zalikha M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
5. Dr.Said Amirulkamar,MM.,M.Si. Selaku Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry, yang sangat banyak membantu dalam pengerjaan Skripsi peneliti.
6. Cut Zamharira, S.IP,. M.AP selaku pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya skripsi ini.

7. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi peneliti.
8. Seluruh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan data penelitian hingga bisa disusunnya skripsi ini.
9. Kepada Teman saya Yuni Andriani yang paling sangat berjasa membantu saya cara menggunakan SPSS untuk skripsi saya, dan Abang Fahrul rozi yang sudah banyak memberikan saya support untuk semangat mengerjakan skripsi ini.
10. Kepada kawan-kawan seperjuangan yang telah banyak memberikan dorongan dan arahan sehingga peneliti bisa sampai ke tahap bahagia ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada peneliti sendiri. Namun peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. Amin.

Banda Aceh, 02 Juli 2023

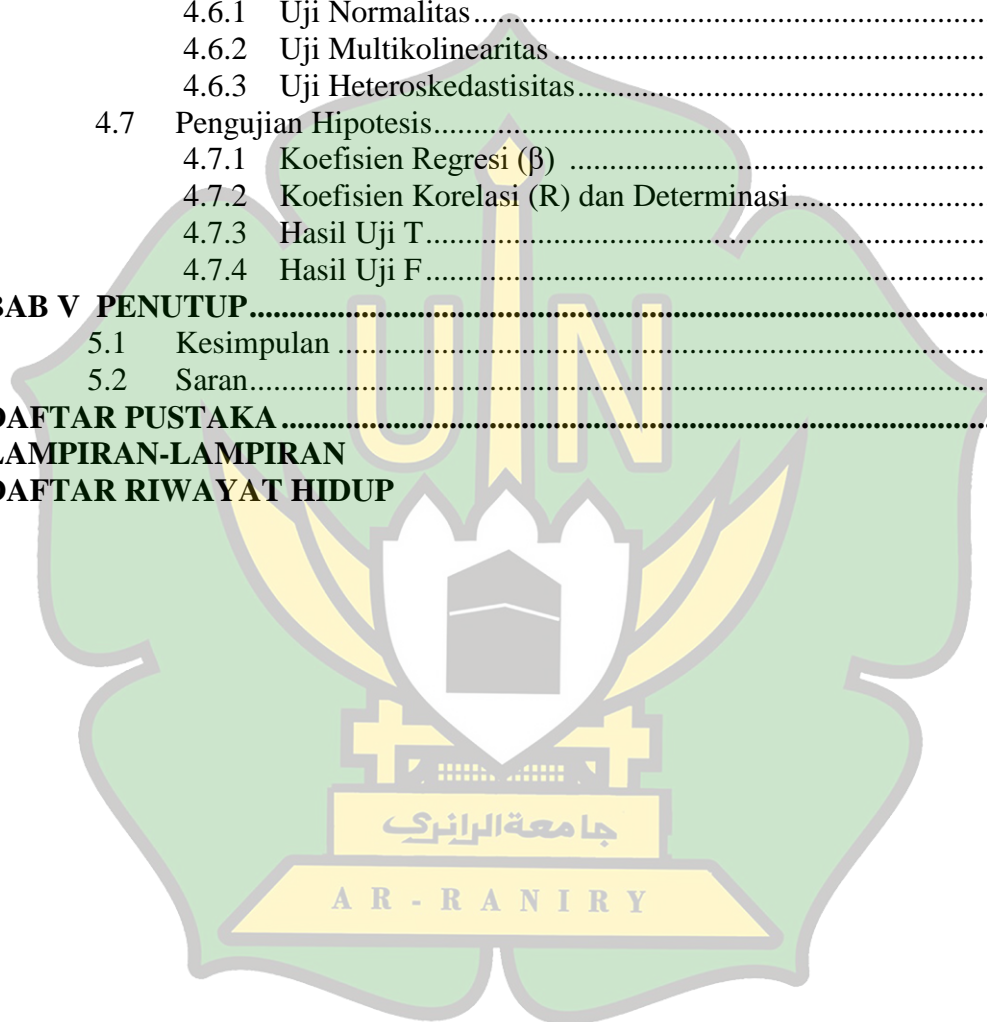
Nailul Muna

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

DAFTAR ISI

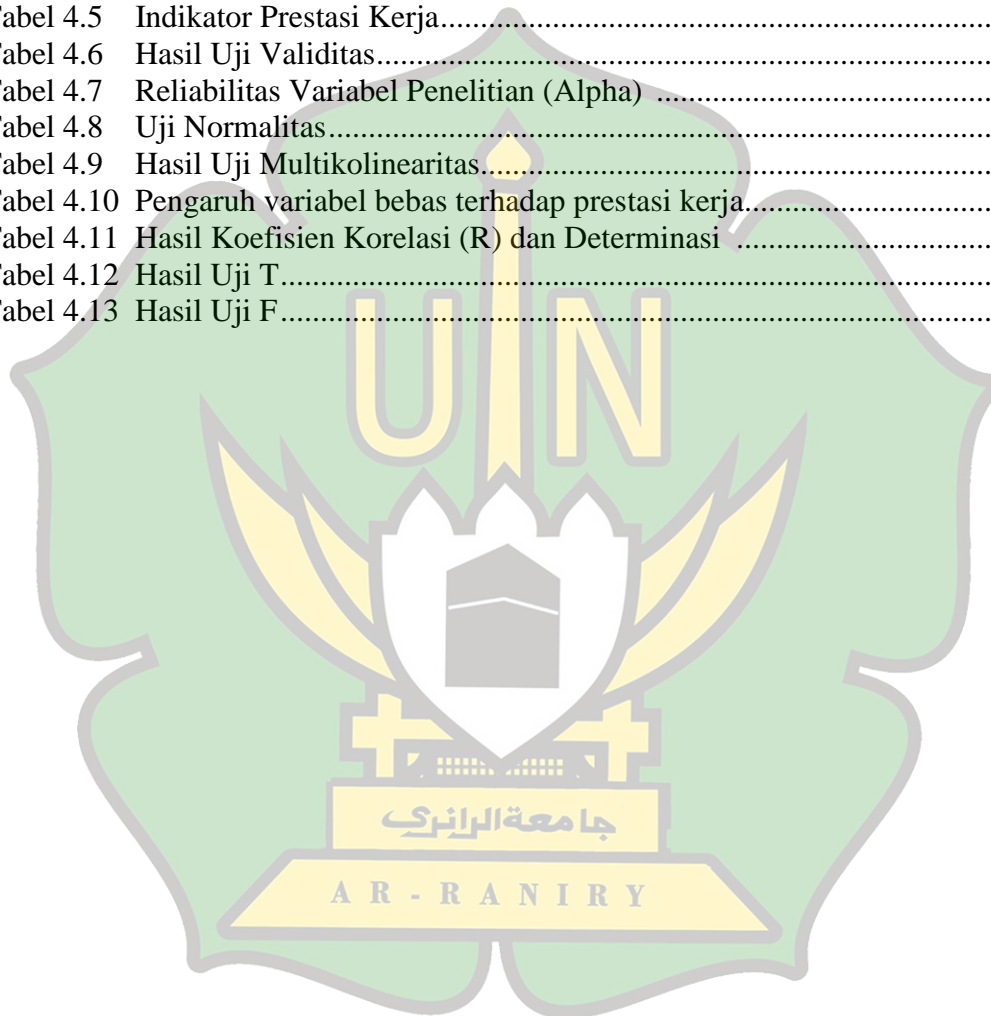
COVER	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	i
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Idenfikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian terdahulu.....	10
2.2. Landasan Teori.....	12
2.2.1 Teori Kepemimpinan	12
2.2.2 Teori Disiplin	15
2.2.3 Teori Motivasi	20
2.2.4 Teori Prestasi Kerja.....	26
2.3 Kerangka Berfikir.....	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5 Populasi dan Sampel	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	43
4.1 Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh	
4.1.1 Sejarah.....	43
4.1.2 Kedudukan	43
4.2 Struktur Organisasi	46
4.3 Hasil Penelitian	47
4.3.1 Karakteristik Responden	47
4.4 Deskriptif Variabel Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja	

4.4.1	Deskriptif Variabel Kepemimpinan	50
4.4.2	Deskriptif Variabel Disiplin	51
4.4.3	Deskriptif Variabel Motivasi	52
4.4.4	Deskriptif Variabel Prestasi Kerja	54
4.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
4.5.1	Hasil Uji Validitas	56
4.5.2	Hasil Uji Reliabilitas	57
4.6	Pengujian Asumsi Klasik	58
4.6.1	Uji Normalitas	58
4.6.2	Uji Multikolinearitas	59
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas	60
4.7	Pengujian Hipotesis	61
4.7.1	Koefisien Regresi (β)	62
4.7.2	Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi	63
4.7.3	Hasil Uji T	65
4.7.4	Hasil Uji F	67
BAB V PENUTUP		68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	47
Tabel 4.2	Indikator Kepemimpinan	50
Tabel 4.3	Indikator Disiplin Kerja	51
Tabel 4.4	Indikator Motivasi Kerja	52
Tabel 4.5	Indikator Prestasi Kerja.....	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.7	Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	57
Tabel 4.8	Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.10	Pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja.....	62
Tabel 4.11	Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi	64
Tabel 4.12	Hasil Uji T.....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	67....



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.2	Struktur Organisasi DLHK.....	46



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Jumlah ASN Berdasarkan Golongan/Pangkat.....	3
Grafik 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing
- Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan sudah melakukan penelitian
- Lampiran 4 Tabel T
- Lampiran 5 Tabel F
- Lampiran 6 Tabel R
- Lampiran 7 Tabulasi Data
- Lampiran 8 Karakteristik Responden
- Lampiran 9 Deskriptif Variabel
- Lampiran 10 Uji Validitas
- Lampiran 11 Uji Reabilitas
- Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 13 Kuesioner Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas SDM yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Dalam pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut, dan juga harus mampu menjelaskan tugas-tugas yang telah ditentukan. Dalam pasal 1 ayat 1, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN disebut bahwa “Pegawai Negeri Sipil yang disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, di angkat sebagai Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat penyelenggara kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.”¹⁾

Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga target-target yang tidak disusun dapat dicapai. Sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta memiliki kemampuan pengelolaan manajemen seoptimal mungkin sehingga prestasi kerja Aparatur Sipil Negara meningkat. Instansi pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin atau pelaksanaanya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

¹⁾ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Demikian pula sebagaimana pendapat menurut Mangkunegara menyebutkan sebagai berikut:

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud prestasi kerja.²⁾

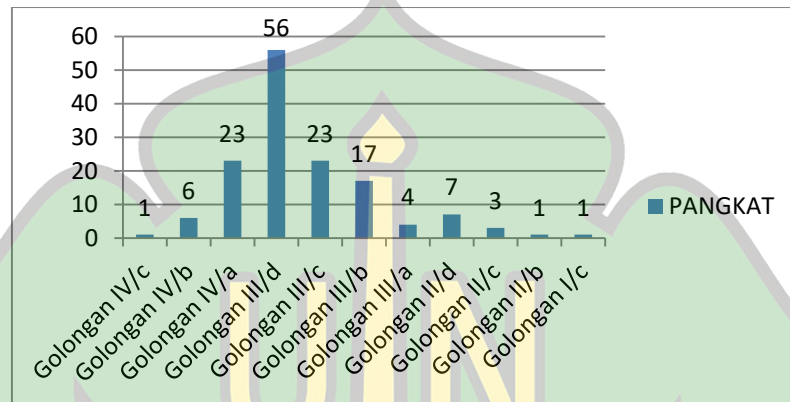
Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan organisasi atau pelayanan bagi kelompok masyarakat. Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang berprestasi baik dan tidak dan baik tidak pernah diberikan *reward* dari pimpinan.

Bahwasannya hal ini menandakan ada hubungan yang positif antara Aparatur Sipil Negara dengan instansi pemerintah tempat mereka bekerja. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada diri setiap pegawai ASN, mereka tidak bisa bekerja dan memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan suatu instansi. Kemuudian dari segi pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masing-masing pegawai yang mengarah ke peningkatan prestasi kerja yang dimiliki setiap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

²⁾ Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Untuk mengetahui jumlah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh berdasarkan pangkat dapat dilihat pada grafik 1.2 berikut ini:

Grafik 1.1
Jumlah ASN Berdasarkan Golongan/Pangkat.



Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh Tahun 2022

Pendidikan dapat meningkatkan kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, semakin baik pendidikan maka semakin mudah bagi Aparatur Sipil Negara dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini sebagaimana Permadi menyebutkan “Pemimpin adalah Suatu Elite yang memiliki posisi komando pada puncak Peran utama dalam masyarakat, yang karena Tingkatan Jabatan yang utama, maka mereka mengambil keputusan-keputusan yang akibatnya dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat”.³

Kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh belum berjalan dengan baik, masih ada pemimpin yang belum memiliki sifat dan karakter yang diharapkan seperti temperamen yang di tunjukkan dengan

³ Drs. K. Permadi, S.H.(1996). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. Penerbit:PT RINERKA CIPTA.

meluapkan perasaan marah maupun kesal pada bawahan didepan umum, berkata kasar dan juga memaksa kehendak, sehingga pemimpin seperti ini menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman.⁴⁾

Pemimpin juga merupakan contoh bagi bawahannya, dan bawahan harus mengikuti perintah dan arahan dari pimpinannya. Pemimpin juga harus senantiasa memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, namun tidak semua perintah harus dituruti, jika perintah itu baik maka laksanakan namun kurang baik maka berusaha untuk meninggalkan atau kembali ke jalan yang benar.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh tersebut adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, seperti masuk kerja tidak tepat waktu maupun pada saat bekerja sering bermain game komputer maupun duduk-duduk sambil berbicara tentang hal yang tidak bermanfaat.⁵⁾

Menurut Hasibuan sebagaimana pendapatnya menyebutkan sebagai berikut:

Kedisiplinan adalah fungsi operatis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang terpenting semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja pegawai yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara.⁶⁾

⁴⁾ Hasil wawancara dengan IJ

⁵⁾ Ibid

⁶⁾ Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Demikian hal sebagaimana pendapat Setiawan dan Waridin, Menyebutkan bahwa ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja yaitu “Kualitas disiplin kerja, kualitas pekerjaan, konversi aturan, kompensasi, tempat kerja atau tempat tinggal. Disiplin merupakan kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan agar dapat menjalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.”⁷⁾

Adapun motivasi sebagaimana pendapat menurut SP Siagian menyebutkan sebagai berikut:

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian target dan berbagai sasaran instansi yang telah ditentukan sebelumnya.⁸⁾

Dengan kepuasan kerja, seorang ASN dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak untuk dilakukan. Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara masih belum baik. Beberapa Aparatur Sipil Negara tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan dari pimpinan, bahkan terdapat Aparatur Sipil Negara yang hanya mengerjakan tugasnya sekedar hanya untuk menyelesaikan kewajiban kerja. Motivasi kerja yang rendah membuat Aparatur Sipil Negara tidak mampu mencapai target sesuai dengan harapan.

⁷⁾ Setiawan dan Waridin. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama di Kota Makassar. Makassar.

⁸⁾ Siagian. Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.

Fenomena selama ini terjadi pada sebagian Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh cenderung mengabaikan aksitensinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, sehingga mereka kurang bersemangat untuk melaksanakan fungsi serta tanggung jawab yang optimal. Mereka merasa kurang puas dalam bekerja, duduk di kantin, jalan-jalan di pasar dan tempat-tempat lain pada saat jam kerja serta ungkapan kurang senang terhadap sikap dan tingkah laku pimpinannya.

Dengan demikian ada juga Aparatur Sipil Negara yang pro-aktif dalam bekerja, terutama mereka yang dipercayakan dalam pengelolaan proyek atau yang mendapatkan penghasilan lebih. Kenyataan ini menunjukkan bahwa antara sikap atasan dengan bawahan memiliki keterkaitan satu sama lain dalam pelaksanaan tugas sehari-hari Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Aceh dibangun berdasarkan Pergub Aceh No. 115 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. DLHK Aceh mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup Aceh.⁹⁾

Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh

⁹⁾ Pergub Aceh No. 115 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Lingkungan Hidup berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh didirikan berlandaskan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 46 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Penanganan Hutan Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti serasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Displin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh”.

1.2 Idenfikasi dan Rumusan Masalah

Setelah melihat latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas dan agar dalam penelitian ini tidak terjadi kerancuan, maka peneliti dapat membatasi dan merumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Adapun Rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh ?

¹⁰ Peraturan Gubernur Aceh nomor 46 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh ?
4. Seberapa besar Kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

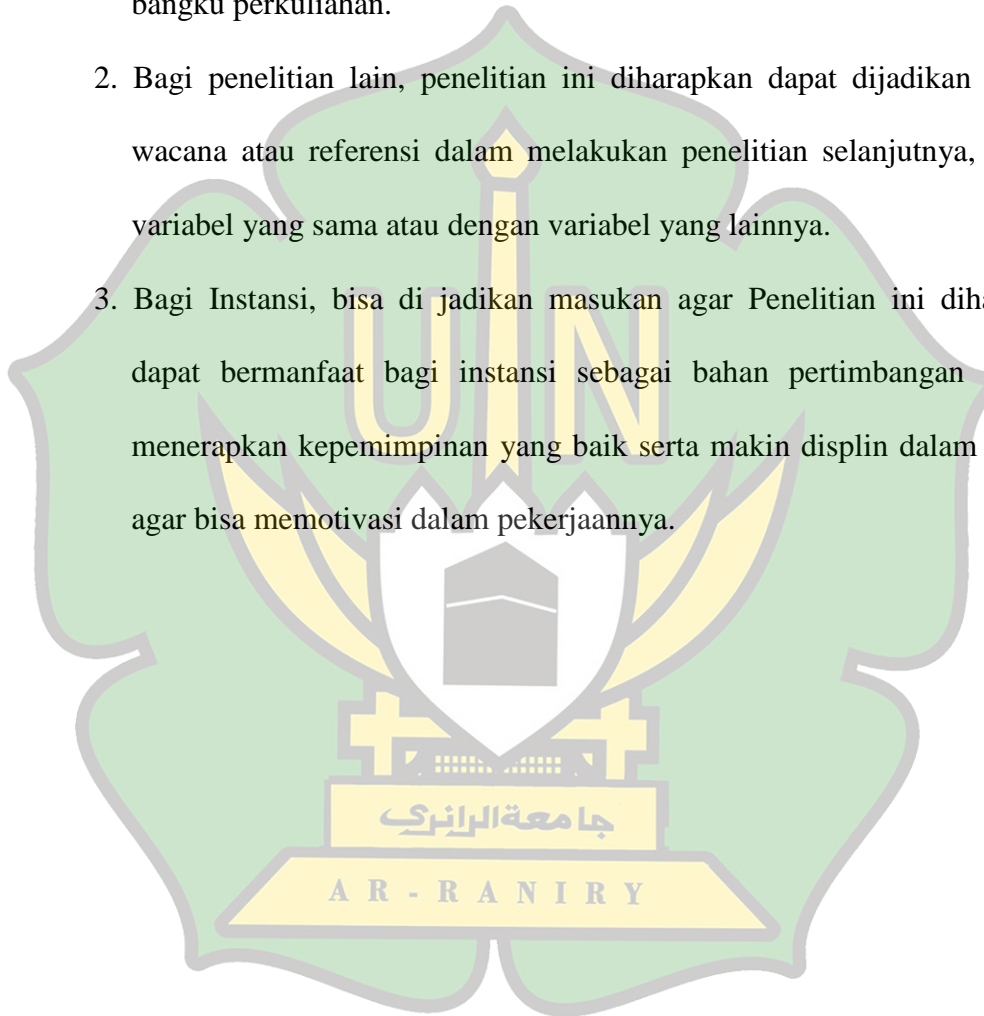
Setelah melihat latar belakang dan permasalahan yang peneliti kemukakan diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam hal ini peneliti akan memaparkan manfaat penelitian, dimana tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, sebagai bentuk penerapan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan.
2. Bagi penelitian lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.
3. Bagi Instansi, bisa di jadikan masukan agar Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kepemimpinan yang baik serta makin disiplin dalam bekerja agar bisa memotivasi dalam pekerjaannya.



BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian yang relevan merupakan penelitian yang sebelumnya sudah pernah dibuat oleh seseorang dan juga sudah dianggap relevan.

1. Riandhika Yossy Kartikasari (2017), Jenis skripsi ini, pada Universitas Sanata Dharma, Kota Yogyakarta, dengan judul skripsi Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri). Hasil dari penelitian ini bahwa (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. (3) Displin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. (4) Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. Perbedaan dari penelitian terletak pada variabel prestasi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.¹¹⁾
2. Yoga Kusuma, (2014), jenis skripsi ini, di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap terhadap

¹¹⁾ Riandhika Yossy Kartikasari. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri)*. Universitas Sanata Dharma, Kota Yogyakarta.

Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%. Perbedaan dari penelitian terletak pada variabel gaya Kepemimpinan dan variabel prestasi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.¹²⁾

3. Awal Faisal, (2019), jenis skripsi ini, di Universitas Semarang, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Semarang (Pada Bidang Operasional Sebanyak 78 Responden). Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,944 yang artinya 94,4% variasi dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh faktor-faktor

¹²⁾ Yoga Kusuma. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

lainnya. Perbedaan dari penelitian terletak pada variabel prestasi tidak dimasukkan dalam penelitian ini .¹³⁾

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Dr. Kartini Kartono menyebutkan “seorang pemimpin dengan latar belakang yang menunjukkan pandangan seorang pemimpin dan penampilannya di tengah keramaian. Serta Tipe dan gayanya sejatinya seperti seorang pemimpin.”¹⁴⁾ Fungsi dari Kepemimpinan ialah menuntun, membimbing, membangun, dan memberikan motivasi-motivasi kerja, dan mengandalkan organisasi dan juga menjalin komunikasi dengan baik memberikan pengawasan yang efisien serta membawa bawahannya pada tujuan yang diinginkan sesuai dengan perencanaan yang sebelumnya sudah direncanakan.¹⁵⁾

Secara teoritis pola kepemimpinan memiliki Tugas tertentu yang dilakukan sehingga tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam melaksanakan tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksankannya. Menurut Sutrisno mengatakan, bahwa ada beberapa tugas-tugas penting kepemimpinan antara lain:

¹³⁾ Awal Faisal. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Semarang (Pada Bidang Operasional Sebanyak 78 Responden)*. Universitas Semarang.

¹⁴⁾ Dr. Kartini Kartono. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada. Hal 51.

¹⁵⁾ Ibid

1. Sebagai Konselor

Konselor adalah tugas dari seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin dalam urutan apapun dia berada, sebenarnya dalam posisi itu melekat tugas menjadi mentor, atau sebagai guru yang baik dari sumber daya manusia di bawahnya.

3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin di level mana pun, pada titik tertentu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Sebuah rencana yang akan didiskusikan biasanya didahului dengan rapat, agar pelaksanaan rencana tersebut lebih mudah dilaksanakan..

4. Mengambil Keputusan

Semua tugas yang akan dilakukan oleh MSDM, maka yang dimungkinkan adalah pekerjaan yang membuat keputusan. Pengambilan keputusan ini adalah satu-satunya hal yang membuat seorang pemimpin berbeda. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam mengambil keputusan, di saat krisis.

5. Medelegasikan Wewenang Pendelegasian disebut juga pelimpahan.

Seorang pemimpin yang bijak harus mendelegasikan beberapa tugas dan wewenang kepada bawahannya.¹⁶⁾

Dalam kepemimpinan ada berbagai Macam-Macam Gaya Kepemimpinan yaitu ada pula gaya (style) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang pernah disebutkan oleh para ahli berikut ini.

Menurut Busro menyebutkan bahwasanya, macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis

Yaitu kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa penuh di instansi dan tidak memperhatikan kebutuhan

¹⁶⁾ Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. hal 229

pegawainya karena menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan instansi.

2. Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada kedudukannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang menaungi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya tarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan tukar pikiran dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan instansi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.¹⁷⁾

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penampilan pemimpin yang efektif dalam organisasi harus mempunyai gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Situasi mencakup kemampuan/kesiapan bawahan tuntutan pekerjaan, dan tujuan instansi. Kepemimpinan yang ditampilkan sesuai dengan tuntutan situasi yang sangat baik untuk diterapkan agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi adalah dari pemimpin. Kepemimpinan adalah pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Lembaga pemerintahan menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengendalikan dan menentukan

¹⁷⁾ Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group. Hlm 229.

arah suatu lembaga organisasi untuk mencapai tujuannya yang hendak dicapai. Kepemimpinan yang digunakan dalam suatu lembaga pemerintahan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Pemimpin yang menggunakan gaya Kepemimpinan manajemen tugas cenderung memperhatikan tugas atau pekerjaannya daripada memperhatikan manusia atau bawahannya. Apabila seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, maka bawahan tidak semangat bekerja dan menurunkan prestasi kerja pegawai. Jadi kepemimpinan yang baik merupakan hal sangat yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.2.2 Teori Displin

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen SDM yang paling terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah karakter dan perbuatannya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki karakter disiplin jika pegawai tersebut memiliki kewajiban terhadap tugasnya yang diberikan atasan kepadanya. Pada peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil bahwasanya Displin PNS adalah

kesanggupan PNS yang untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁸⁾

Menurut Rivai, mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah cara yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perbuatan serta sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kesediaan seorang dalam memenuhi peraturan kantornya”.¹⁹⁾

Demikian sebagaimana Hasibuan menyebutkan, bahwa “kedisiplinan adalah fungsi operatis manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang terpenting semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja pegawai yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal”.²⁰⁾ Disiplin merupakan kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan agar dapat menjalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

¹⁸⁾ Peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

¹⁹⁾ Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.hal 825.

²⁰⁾ Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 193.

Sutrisno mengatakan, ada 7 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan tunjangan yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dedikasi bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentunya adalah atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan atasan yang paling tahu dan paling dekat dengan pegawai yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung sering disebut supervisor. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, agar tugas yang diberikan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memperhatikan kepada pegawai akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai hal itu akan

berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat kerja, dan semangat kerja pegawai.

7. Terciptanya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- 1.) Saling menghargai bila bertemu di lingkungan kerja.
- 2.) Memberikan pujian sesuai tempat dan waktunya agar pegawai merasa bangga akan pujian tersebut.
- 3.) Sering melibatkan pegawai dalam rapat, terutama rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai.
- 4.) Menunjukkan jika ingin menyerahkan tempat tersebut kepada rekan kerja. Dengan menginformasikan untuk urusan apa, bagaimana pun kepada bawahan.²¹⁾

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagaimana menurut Hasibuan menyebutkan bahwa, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu pada dasarnya pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena pemimpin bagaimanapun akan menjadi contoh bagi bawahan atau pegawainya.
3. Kompensasi
Kompensasi juga memegang peranan penting pada tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan semakin baik disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi hukum
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan

²¹⁾ Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta Hal 219.

Adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena dengan adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.²²⁾

Disiplin merupakan salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi disiplin kerja. Dari pengamatan yang dilakukan, pegawai mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor, sering mangkir dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasannya.

Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan berkenaan dengan disiplin sebagai tingkah laku dan /atau sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi Dinas.

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. pegawai yang aktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang patuh dan melaksanakan semua tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

²² Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Hal 195.

2.2.3 Teori Motivasi

Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan bersemangat dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Apabila setiap pekerjaan dapat dijalankan secara maksimal, maka dapat terwujud sesuai dengan tujuan instansi. Tanpa motivasi, seorang pegawai merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan terlaksanakan jika ada kemauan dari diri sendiri dan dorongan dari pihak lain.

Demikian pula sebagaimana Menurut Hasibuan menyebutkan bahwasanya, “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang membuat semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.²³⁾

Hal ini sebagai usaha untuk memahami kebutuhan pegawai disertai dengan penyusunan kebijakan institusi dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal tersebut tentu bukan hal yang mudah tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari pimpinan.

Dan juga sebagaimana menurut Sofyan dan Ganirwa menyebutkan, “Motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam

²³⁾ Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Hal 111.

mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang”.²⁴⁾

Adapun motivasi sebagaimana pendapat Siagian menyebutkan bahwa sebagai :

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota instansi atau untuk mengerahkan kemampuan, berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.²⁵⁾

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan Bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang yang mendorong seseorang dalam mencapai efektivitas kerja secara maksimal. Motivasi juga merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai untuk mulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sebagaimana Menurut Hasibuan menyebutkan, ada beberapa tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

²⁴⁾ Sofyan dan Garniwa. (2017). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.hal 99.

²⁵⁾ Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta. Hal 138.

1. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan. Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
4. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
5. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang baik.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.²⁶⁾

Sebagaimana menurut Wukir menyebutkan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan
Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat menerima kompensasi uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.
2. Faktor non keuangan
 - 1) Status Pekerjaan
Dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
 - 2) Pengakuan/Penghargaan
pegawai dapat terdorong oleh pengakuan atau penghargaan atas pekerjaannya terutama jika pengakuan tersebut berasal dari atasan tertinggi.
 - 3.) Pendelegasian Wewenang
Delegasi wewenang membuat pegawai merasa dipercaya dan dapat terdorong mereka untuk melaksanakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
 - 4.) Kondisi Tempat Kerja
Motivasi kerja dapat meningkat dengan kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruang kerja yang nyaman.
 - 5.) Hubungan Yang Harmonis
Hubungan kerja yang terjalin antar anggota instansi yang terjalin baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.

²⁶⁾ Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara. Hal 146.

6.) Beberapa faktor yang lain

Seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas. Kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.²⁷⁾

Dalam motivasi kerja ada faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana pandangan Sutrisno menyebutkan sebagai berikut,

Ada dua faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup manusia rela melakukan apa saja, dimana pekerjaan itu baik maupun buruk, halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Misalnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan akan menjadi seseorang berprestasi kerja.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan akan kekuasaan yang mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah berperan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan infrastruktur kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

²⁷⁾ Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan I, Multi Presindo. Yogyakarta. Hal 118

Fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, dan membimbing para pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang pasti ingin bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan di posisi tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dikenal sebagai peraturan yang berlaku, mengatur, dan melindungi pegawai.²⁸⁾

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut menentukan tujuan yang ingin oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan upaya pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin menyadari bahwa bawahan (pegawai) memiliki andil didalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan ini, pegawai akan lebih mudah ter- motivasi untuk bekerja.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada pegawai bawahannya untuk dapat mengambil keputusan setiap saat terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

²⁸⁾ Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media. hal 116.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahannya, akan memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.²⁹⁾

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenan dan prinsip pemberi perhatian.

Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai. Pegawai bekerja menginginkan gaji, tunjangan, dan penghargaan. Cara untuk meningkat Prestasi Kerja Pegawai dengan pemeberian Motivasi Kerja yang tinggi. Pemberian Motivasi Kerja dapat berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan.

Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja seorang pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka tujuan yang hendak dicapai akan tercapai. Tanpa adanya Motivasi Kerja pegawai bekerja tidak semangat dan dapat pula pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

²⁹⁾ Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal 100.

2.2.4 Teori Prestasi

Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sikula menyebutkan bahwasanya “Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh Pegawai dan ditujukan untuk pengembangan”.³⁰⁾ Dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011, Jo PP 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS di unit instansi sesuai dengan tujuan kerja pegawai dan perilaku kerja.³¹⁾

Hasibuan menyebutkan, “bahwa dengan menilai prestasi kerja berarti bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindakan lanjut, hal ini memungkinkan pegawai untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan remunerasi mereka meningkat”.³²⁾

Menurut Dessler menyebutkan bahwasanya, “Prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi bawahan yang sebenarnya dengan standar

³⁰⁾ Sikula (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga. Hal 57.

³¹⁾ Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.

³²⁾ Hasibuan. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.hal 87.

yang ditetapkan pada langkah pertama, yang melibatkan beberapa jenis bentuk penilaian”.³³⁾

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap pegawai. Handoko mengatakan, “Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: ambisi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem ganti rugi, dan desain pekerjaan”.³⁴⁾

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai menurut Mangkunegara mengatakan, ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan realita, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari tingkah laku seorang pegawai dalam menghadapi lingkungan kerja. Motivasi adalah kondisi mental pegawai, yang berarti bahwa seorang pegawai harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dari target kerja yang ingin dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja.

3. Faktor Situasi

Situasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim kerja yang baik, dan sistem kerja yang mendukung tentu akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.³⁵⁾

³³⁾ Desler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Erlangga. Hal 523.

³⁴⁾ Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta. Hal 193.

³⁵⁾ Mangkunegara. (2015). Sumber daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung. Hal 13.

Sebagaimana menurut Sutrisno menyebutkan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas dan keunggulan yang telah dihasilkan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terhubung dengan tugas pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan penugasan kerja terutama dalam hal penanganan masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima arahan kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta lingkungan kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.³⁶⁾

Demikian pula sebagaimana halnya menurut Munir menyebutkan “Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai disuatu pemerintahan atau organisasi suatu pemerintah dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial.”³⁷⁾

Prestasi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah lembaga organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun lembaga swasta. Prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* yang merupakan prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

³⁶⁾ Sutrisno. (2016), Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 152.

³⁷⁾ Munir. (2012). *Multimedia Konsep & Aplikasi Dalam Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. Hal 134

Menurut Hasibuan menyebutkan bahwa, ada beberapa penilaian prestasi kerja yang sangat bermanfaat untuk sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan
Digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan penentuan besaran upah.
2. Untuk mengukur prestasi kerja
Yaitu sejauh mana pegawai dapat berhasil dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas
Seluruh aktivitas didalam instansi.
4. Sebagai dasar untuk menilai program pelatihan dan keberhasilan
Meliputi: jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, lingkungan kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator
Untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam instansi
6. Sebagai untuk meningkatkan ambisi kerja pegawai
Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan mencapai target yang diinginkan instansi.
7. Sebagai untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*)
Untuk mempelajari perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai untuk dapat melihat kekurangan di masa lalu dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai perbandingan di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai
10. Sebagai untuk melambangkan kelemahan bawahan dan dengan demikian bisa sebagai bahan peninjauan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai untuk memperbaiki atau mengembangkan keterampilan pegawai.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan pandangan pekerjaan (*job decription*).³⁸⁾

Sedarmayanti pernah menyebutkan bahwa, “penilaian prestasi kerja adalah proses melalui instansi mengevaluasi prestasi kerja pegawai”.³⁹⁾

³⁸⁾ Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta. Hal 89.

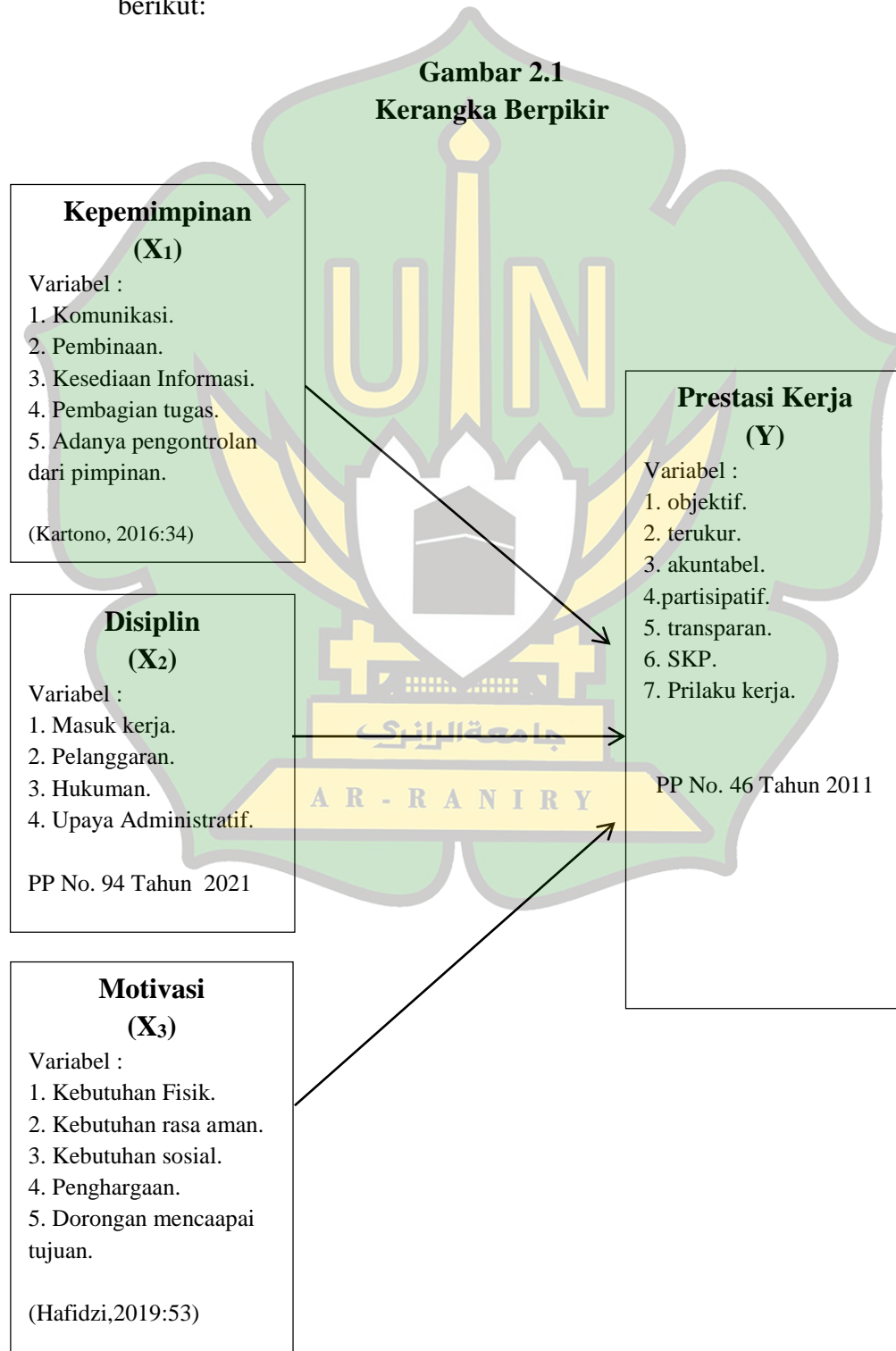
Dari hasil hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu instansi sangatlah penting dengan penilaian prestasi dari pihak dinas dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.



³⁹⁾ Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung. Hal 143.

2.3 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dari permasalahan di atas dan berdasarkan dukunga dari teori-teori yang tersebut diatas maka dapat disajikan paradigma (model hubungan) dari variabel-variabel tersebut sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berkaitan dengan hasil penelitian, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho₁ : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Ha₁ : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Ho₂ : Disiplin tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Ha₂ : Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Ho₃ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Ha₃ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Ho₄ : Kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Ha₄ : Kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang di dalam usulan riset, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan perspektif pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh di Jl. Jenderal Sudirman Nomor No.21, Geuceu Kayee Jato, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh, Aceh 23232, Telp.(0651) 42277. Objek penelitian ini adalah para seluruh pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Pretasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen (bebas), yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat, variabel bebas yang terdiri atas kepemimpinan (X1), disiplin (X2), dan motivasi kerja (X3) dan variabel dependen (terikat), variabel terikat

merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas, yaitu prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (Y) sebagaimana yang dijelaskan berikut ini.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin dengan menunjukkan latar belakang yang memiliki sikap seperti seorang pemimpin dan penampilannya yang berada di tengah orang banyak. Serta Tipe dan gayanya sejatinya seperti seorang pemimpin.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional. (Kartono, 2016:34)	1 – 6	Likert	A1 – A6
2.	Disiplin kerja (X2)	Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan (Hasibuan, 2017)	1 – 6	Likert	B1 – B6
3.	Motivasi Kerja (X3)	motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan 	1 – 5	Likert	C1 – C5

		seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". (Sutrisno, 2017)	sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Hafidzi,2019:53)			
4.	Prestasi Kerja (Y)	Penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka semangat bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. (Hasibuan,2015 : 87)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2014:152)	1 – 6	Likert	D1 – D6

Sumber : Data Sekunder 2022

3.4 Jenis dan Sumber Data

Peneliti melakukan riset ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono adalah sebuah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diberikan kepada peneliti. Ada pula pendapat menurut Sugiyono, sumber data primer adalah wawancara dengan subyek penelitian baik dengan peninjauan langsung.⁴⁰⁾

⁴⁰⁾ Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

2. Data Sekunder

Menurut Hasan, Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang yang melakukan riset dari sumber yang ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer, dimana data ini dapat diperoleh dari bahan pustaka, literatur, penelitian sebelumnya, buku, dan sebagainya.⁴¹⁾

3.5 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan Aceh yaitu sebanyak 142 orang.

Menurut Silaen menyebutkan bahwa, “Populasi adalah keseluruhan dari target atau individu yang memiliki sifat tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universe* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati”.⁴²⁾

Menurut pendapat Silaen menyebutkan bahwasanya, “Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya”. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:⁴³⁾

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

e (eror) = persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi

⁴¹⁾ Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2022.

⁴²⁾ Silaen.2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor:IN MEDIA.

⁴³⁾ Ibid

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Untuk populasi (N) sebesar 142 Aparatur Sipil Negara maka nilai kritis yang ditetapkan sebesar 10%. Dengan demikian ukuran sampel yang dibutuhkan berdasarkan rumus di atas adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,01)}$$

$$n = \frac{142}{1 + 1,42}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

n = 58,67 = digenapkan menjadi 60 orang

3.6 Teknik Pengumpulan Data - R A N I R Y

Untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan metode-metode sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan kuesioner kepada pegawai. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang

berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Responden diminta untuk menentukan tingkat kesetujuan mereka pada masing-masing pernyataan yang terkait. Kemudian Kuesioner tersebut dianalisis dengan menggunakan Skala ordinal yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*) dengan bobot 1 sampai 5. Pemberian skala likert yang bermaksud untuk memberikan skor/bobot pada masing-masing alternatif jawaban sehubungan dengan pertanyaan-pertanyaan yang dibuat untuk setiap variabel penelitian seperti yang dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Dokumentasi

Bahan dokumenter pada penelitian ini berupa buku profil Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh, Regulasinya dan struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan suatu kuesioner. Menurut Ghozali “Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid.”⁴⁴⁾

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan uji reabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian. Untuk melihat tinggi rendahnya reabilitas instrumen penelitian digunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*. Variabel penelitian dikatakan handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

⁴⁴⁾ Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal. 52-53

3.7.2.1 Uji Normalitas

Demikian pula menurut Ghozali sebagaimana pendapatnya menyebutkan sebagai berikut :

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika suatu variabel tidak menyebar secara normal, maka hasil uji statistik akan menurun. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki penyebaran normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki penyebaran normal.⁴⁵⁾

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali sebagaimana pendapatnya menyebutkan sebagai berikut

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini menyebabkan tingginya variabel pada sampel. artinya berarti standar error besar, akibatnya ketika dilakukan pengujian koefisien, t-hitung akan memiliki nilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel terikat.⁴⁶⁾

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali sebagaimana pendapatnya menyebutkan sebagai berikut

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi terdapat varian ketidaknyamanan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel dependen yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu

⁴⁵⁾ Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

⁴⁶⁾ Ibid

dan tidak menyebar diatas atau dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik, tidak terdapat heteroskedastisitas.⁴⁷⁾

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji T

1. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel, maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila nilai signifikan untuk t-hitung lebih besar dari 0,05 maka dapat berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila nilai signifikan untuk t-hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.3.2 Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan yaitu:

1. Apabila nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel, maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

⁴⁷⁾ Ibid

2. Apabila nilai probabilitas nilai F statistik lebih besar dari 0,05 maka dapat berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila nilai probabilitas nilai F statistik lebih kecil dari 0,05 maka dapat berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel terikat. Jika koefisien Determinasi (R^2) lebih besar (mendekati satu) menunjukkan bahwa X lebih mampu menjelaskan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 lebih kecil (mendekati nol), maka akan dapat menyatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel terikat. artinya model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menguraikan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependent.

Pada penelitian ini R Square yang digunakan adalah R Square yang sudah disesuaikan atau Adjust R Square (Adjust R^2) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Adjust R^2 dapat meningkat atau menurun jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Aceh dibentuk berdasarkan Pergub Aceh No. 115 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. DLHK Aceh memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup di Aceh.

4.1.2 Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Misi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh mempunyai fungsi: Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh melaksanakan urusan ketatausahaan.

1. Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh melakukan penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah, dan jangka panjang di bidang kehutanan dan lingkungan hidup.
2. Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh membuat perumusan kebijakan teknis, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Penyelenggaraan tugas planologi kehutanan.
4. penyelenggaraan tugas perlindungan dan konservasi sumber daya alam.
5. penyelenggaraan tugas rehabilitasi hutan serta lahan dan perhutanan sosial.
6. penyelenggaraan tugas bina aneka produksi dan usaha kehutanan.
7. penyelenggaraan tugas penataan lingkungan dan pengelolaan limbah B3.
8. penyelenggaraan tugas pengendalian kerusakan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup.
9. pembinaan UPTD, dan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang kehutanan dan lingkungan hidup.

Misi

1. Reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang adil, bersih dan melayani.
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain.
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian berdasarkan MoU Helsinki.
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional.
5. Mewujudkan akses dan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial yang mudah, berkualitas terintegrasi.

6. Mewujudkan kedaulatan dan ketahanan pangan.
7. Menyediakan sumber energi listrik yang bersih dan terbarukan.
8. Membangun dan mengembangkan sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif.
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan.
10. Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi, dan lingkungan yang berkelanjutan.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1 Karakteristik Responden

Untuk melengkapi data penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sebanyak 60 responden. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Jenis kelamin:		
	▪ Laki-laki	33	55,0
	▪ Perempuan	27	45,0
Jumlah		60	100,0

2.	Usia responden:		
	▪ 20 – 29	10	16,7
	▪ 30 – 39	20	33,3
	▪ 40 – 49	18	30,0
	▪ ≥50	12	20,0
Jumlah		60	100,0
3.	Status perkawinan:		
	▪ Menikah	19	31,7
	▪ Belum menikah	32	53,3
	▪ Janda	7	11,7
	▪ Duda	2	3,3
Jumlah		60	100,0
4.	Pendidikan terakhir:		
	1.SMA	5	8,3
	2.Diploma	2	3,3
	3.Sarjana	34	56,7
	4.Parcasarjana	19	31,7
Jumlah		60	100,0
5.	Gaji		
	▪ < Rp.1.800.000,-	1	1,7
	▪ Rp. 1.900.000 – 2.500.000	10	16,7
	▪ Rp. 2.600.000 – 3.500.000	20	33,3
	▪ Rp. 3.600.000 – 4.500.000	20	33,3
	▪ Rp. 4.600.000 – 5.500.000	8	13,3
	▪ ≥ Rp. 5.600.000	1	1,7
Jumlah		60	100,0

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 33 orang atau 55,0% terdiri dari responden laki-laki dan sebanyak 27 orang atau 45,0% terdiri dari responden perempuan dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih berdominasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan usia responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 orang atau 16,7% berusia 20-29 tahun, kemudian sebanyak 20 orang atau 33,3%

responden berusia 30-39 tahun, kemudian responden dengan tingkat usia 40-49 tahun 18 orang atau 30,0% dari data responden, serta responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 orang atau 20,0% dari hasil responden. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa responden dengan tingkat usia 30-39 lebih dominan dibandingkan responden tingkat usia diatas 30-39 tahun maupun dibawahnya.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 19 orang atau 31,7% berstatus menikah, sebanyak 32 orang atau 53,3% berstatus belum menikah, kemudian responden berstatus janda sebanyak 7 orang atau 11,7%, serta responden yang berstatus duda sebanyak 2 orang atau 3,3%. Dengan demikian responden yang tidak menikah lebih banyak jika dibandingkan dengan responden yang menikah, janda, ataupun duda.

Kemudian karakteristik responden selanjutnya adalah mengenai tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 orang atau 8,3% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 2 orang atau 3,3 % berpendidikan terakhir Diploma III, sebanyak 34 orang atau 56,7% berpendidikan terakhir sarjana dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 19 orang atau 31,7%. Dengan demikian responden yang berpendidikan sarjana lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berpendidikan lainnya.

Mengenai gaji responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 orang atau 1,7% mempunyai pendapatan kurang dari Rp. 1.800.000,- sebanyak 10 orang atau 16,7% berpendapatan Rp. 1.900.000 – 2.500.000,- kemudian responden dengan pendapatan Rp. 2.600.000 – 3.500.000,- sebanyak

20 orang atau 33,3%, selanjutnya responden yang berpendapatan Rp. 3.600.000 – 4.500.000,- sebanyak 20 orang atau 33,3%, sebanyak 8 orang atau 13,3% yang berpendapatan Rp. 4.600.000 – 5.500.000,- dan responden dengan tingkat pendapatan lebih dari Rp,5.500.000,- sebanyak 1 orang atau 1,7% dari total responden.

4.4 Deskriptif Variabel Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja

4.4.1 Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Indikator Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Gaya Kepemimpinan							
1	Pemimpin yang baik harus mampu dalam mengambil keputusan.	0	3	11	41	5	3,80
2	Pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik lagi.	0	1	15	28	16	3,98
3	Kemampuan komunikasi seorang pemimpin harus lebih baik terhadap bawahannya.	0	0	12	31	17	4,08
4	Seorang pemimpin perlu mengendalikan emosi disaat berada di lokasi bekerja.	0	1	14	34	11	3,92
5	Pemimpin harus mampu	0	0	14	26	20	4,10

	bertanggung jawab dengan bawahannya.						
6	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi atau tidak mudah marah.	0	1	13	30	16	4,02
Rerata							3,98

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan. Hal ini dapat diketahui dari jawaban yang dipilih oleh responden. Kepemimpinan diperoleh dengan nilai rerata sebesar 3,98 % atau relatif baik. Dari nilai rata-rata yang tertinggi berada pada pernyataan pemimpin harus mampu bertanggung jawab dengan bawahannya dengan nilai rata-rata 4,10% dan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan pemimpin yang baik harus mampu dalam mengambil keputusan dengan nilai rata-rata 3,80.

4.4.2 Deskriptif Variabel Disiplin

Disiplin merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana terlihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4.3
Indikator Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Disiplin Kerja							
1	Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.	0	6	31	22	1	3,30
2	Saat sudah melakukan absensi pagi, pegawai boleh langsung pulang dan	0	2	36	20	2	3,37

	tidak melakukan pekerjaan						
3	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan.	0	2	7	52	19	4,13
4	keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.	0	3	16	26	15	3,80
5	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	0	6	22	21	11	3,62
6	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.	0	1	12	38	9	3,92
Rerata							3,70

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas juga dijelaskan bahwa variabel disiplin diperoleh nilai rerata 3,70% mengatakan bahwa disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh relatif baik. Dari nilai rata-rata tertinggi berada pada pernyataan, Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan dengan nilai rata-rata 4,13%. Dan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,30%. Dengan adanya disiplin kerja pegawai akan memberikan dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh dimasa yang akan datang.

4.4.3 Deskriptif Variabel Motivasi

Motivasi kerja merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang dalam memberi daya, arah, dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan, sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Indikator Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Motivasi Kerja							
1	Fasilitas kelengkapan kerja kantor, seperti : komputer dan printer sangat membantu pekerjaan karyawan.	0	3	12	40	5	3,78
2	Dengan adanya petugas keamanan membuat karyawan merasa lebih aman dalam bekerja.	0	1	14	31	14	3,97
3	Menurut peneliti, pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh kurangnya berinteraksi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.	0	0	14	31	15	4,02
4	Penghargaan/reward yang diberikan kepada dapat meningkatkan motivasi kerja.	0	1	12	36	11	3,95
5	Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap pekerjaan.	0	0	11	27	22	4,18
6	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.	0	1	12	31	16	4,03
Rerata							3,98

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas juga dapat dijelaskan bahwa responden memiliki jawaban yang berbeda-beda. Mereka memilih berdasarkan pemikiran dan perasaan yang dirasakan masing-masing. Variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 3,98% menyatakan bahwa motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh relatif baik. Dari nilai rata-rata tertinggi berada pada pernyataan Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,18%. Dari nilai rata-rata

terendah pada pernyataan menurut peneliti, pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh, Fasilitas kelengkapan kerja kantor seperti : komputer dan printer sangat membantu pekerjaan karyawan. dengan nilai rata-rata sebesar 3,78%.

4.4.4 Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 berikut dibawah ini.

Tabel 4.5
Indikator Prestasi Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Prestasi Kerja							
1	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.	0	4	14	29	17	4,05
2	Fasilitas kelengkapan kerja kantor (komputer, printer,dll) sangat membantu pekerjaan pegawai.	0	0	12	35	13	4,02
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, anda selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	14	30	16	4,03
4	Kecekatan dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.	0	2	4	34	20	4,20
5	Dalam melaksanakan tugas tidak egois dan saling bekerja sama dengan karyawan lainnya.	0	3	12	29	19	4,12
6	Dengan berlakunya absensi bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.	0	2	10	29	19	4,08
Rerata							4,08

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwasannya variabel prestasi kerja pegawai diperoleh dengan nilai rerata sebesar 4,08% atau responden yang menyatakan setuju bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh sudah relatif baik terutama pegawai bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya, pegawai mampu melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, guna meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan tabel diatas indikator tertinggi, No.4 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20% sedangkan indikator terendah pada pernyataan No.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,02%. Sedangkan secara keseluruhan prestasi kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh sudah baik.

4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien *Crombach Alpha* yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.

4.5.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menguji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan *software* SPSS. Berdasarkan output SPSS, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 10% seperti ditunjukkan di dalam tabel 4.7 sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh untuk setiap pernyataan harus dibandingkan dengan nilai korelasi kritis *Product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua

pernyataan memiliki nilai korelasi pada atas nilai kritis 10% yaitu 0,560% (lihat tabel nilai kritis korelasi R *Product moment* untuk N = 60 pada lampiran 10), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*Internal Concistence*) yang berarti bahwasannya pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Data yang diperoleh adalah valid dapat di pergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis (N=60)	Ket
1	X1.1	Kepemimpinan (X1)	0,660	0,214	Valid
2	X1.2		0,629		
3	X1.3		0,684		
4	X1.4		0,746		
5	X1.5		0,560		
6	X1.6		0,568		
7	X2.1	Disiplin (X2)	0,620	0,214	Valid
8	X2.2		0,506		
9	X2.3		0,704		
10	X2.4		0,677		
11	X2.5		0,630		
12	X2.6		0,397		
13	X3.1	Motivasi Kerja (X3)	0,688	0,214	Valid
14	X3.2		0,595		
15	X3.3		0,654		
16	X3.4		0,686		
17	X3.5		0,567		
18	X3.6		0,545		
19	Y1.1	Prestasi Kerja (Y)	0,477	0,214	Valid
20	Y1.2		0,478		
21	Y1.3		0,710		
22	Y1.4		0,627		
23	Y1.5		0,530		
24	Y1.6		0,629		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *Product moment* yaitu sebesar 0,214% sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Reliabilitas tinggi atau rendahnya ditunjukkan dengan angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas ini diukur dengan menggunakan cronbach alpha untuk masing-masing variabel. Adapun nilai dari koefisien reliabilitas agar suatu alat ukur/instrumen dinyatakan reliabel yaitu apabila nilainya adalah minimal 0,6.

Tabel 4.7
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Rata-rata	Item variabel	Nilai Alpha	Ket
1	Kepemimpinan (X1)	3,983	6	0,708	Handal
2	Disiplin (X2)	3,703	6	0,631	Handal
3	Motivasi Kerja (X3)	3,989	6	0,679	Handal
4	Prestasi Kerja (Y)	4,038	6	0,698	Handal

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai alpha sebesar 70,8%, variabel disiplin (X2) diperoleh nilai

alpha sebesar 63,1%, variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai alpha sebesar 67,9%, dan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 69,8%. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Crombach Alpha* dimana nilai alpha $> 0,60$.

4.6 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum melakukan estimasi data dengan terlebih harus melakukan beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Pengujian ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak melanggar aturan persamaan regresi berganda.

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui uji statistic non parametrik *kolmogorov-sminov* (K-S). Jika hasil *kolmogorov-sminov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,1 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *kolmogorov-sminov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,1 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.8
Hasil uji normalitas *one-sample kolmogorov-sminorv test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08242759
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,065
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat disimpulkan sampel yang diambil populasi berdistribusi normal karena nilai *kolmogorov-sminorv* sebesar 0,200 dan Asymp Sig. (2-tailed) > 0.1. maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat dimana variabel bebas. Korelasi yang erat antara variabel akan menghasilkan estimasi yang diperoleh akan jelek atau dapat digunakan untuk memprediksi. Seharusnya persamaan regresi yang baik bebas dari kesalahan multikolinearitas. Dalam menguji data atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*. Suatu persamaan yang tidak mengandung multikolinearitas apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 atau nilai *tolerance*

kurang dari 0,1 adapun hasil penujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,143	3,007		4,039	,000		
X1	,558	,367	,620	1,517	,002	,775	1,283
X2	,429	,111	,459	3,862	,004	,892	1,121
X3	,174	,389	,715	1,734	,001	,774	1,504

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

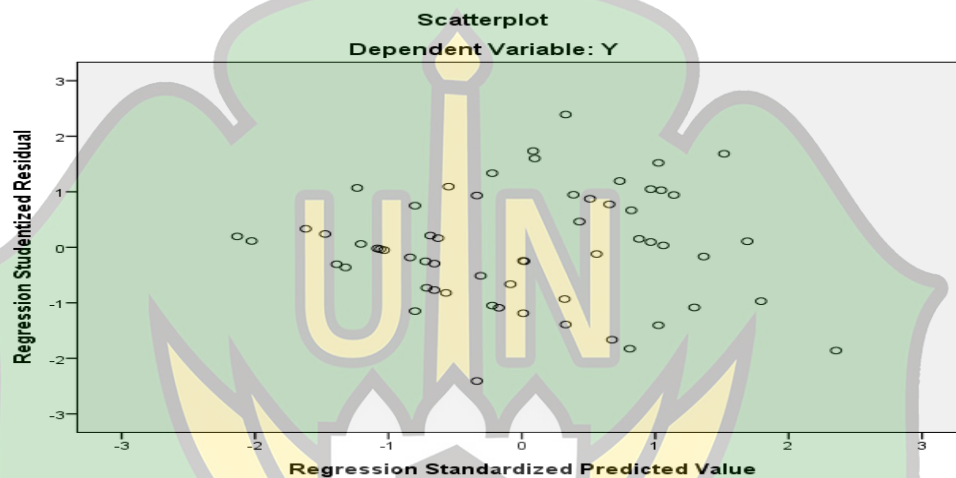
Sesuai dengan tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai VIF (*Variance Infation Factor*) variabel Kepemimpinan sebesar 1.283 dan nilai *tolerance* sebesar 0,755%, variabel disiplin kerja sebesar 1,121% dan *tolerance* sebesar 0,892%, kemudian variabel motivasi kerja sebesar 1,504% dan nilai *tolerance* 0,774%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi berganda. Karena nilai VIF (*Variance Infation Factor*) tidak lebih dari 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0,1.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk apakah dalam regresi berganda terjadi kesamaan varians maka akan terjadi heteroskedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi heteroskedastisitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila terjadi heteroskedastisitas. Dengan menggunakan

metode grafik dan diambil kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Grafik 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan grafik 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat adanya heteroskedastisitas, karena gambar diatas titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tida terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa untuk mengatahu besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja digunakan peralatan analisis jalur dan hasilnya penelitian sebagaimana dijelaskan dalam tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,143	3,007		4,039	,000		
X1	,558	,367	,620	1,517	,002	,775	1,283
X2	,429	,111	,459	3,862	,004	,892	1,121
X3	,174	,389	,715	1,734	,001	,774	1,504

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil output komputer SPSS seperti terlihat pada tabel 4.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.143 + 0,558X_1 + 0,429X_2 + 0,174X_3$$

471. Koefisien Regresi (β)

1. Koefisien konstanta bernilai 12.143 artinya bilamana kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi kerja (X3) dianggap konstan, prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh adalah sebesar 12.143 pada satuan likert.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,558. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan akan meningkat prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh sebesar 55,8% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) pada satuan skala likert. Membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Koefisien regresi disiplin (X2) sebesar 0,429. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh sebesar 42,9% dengan asumsi variabel disiplin (X2) pada satuan likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,174. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 17,4%. dengan asumsi variabel motivasi kerja (X3) pada satuan likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, karena diperoleh koefisien sebesar 55,8%

4.7.2 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS terlihat tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.11
Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,680	,587	2,137

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan dari output komputer melalui SPSS seperti terlihat pada tabel 4.11 maka diperoleh koefisien regresi dalam penelitian terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0.680 atau 68%. Artinya faktor kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,587 artinya bahwa sebesar 58,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan 32% dijelaskan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang baik atau mampu memberikan setengah informasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

4.7.3 Hasil Uji T

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai thitung > nilai t tabel, maka H₀

ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. dapat diketahui besarnya nilai t hitung dari variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t hitung dari setiap variabel.

independen akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 90% atau $\alpha = 0,1$ dan hasilnya dapat dijelaskan dalam tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Koefisien Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,143	3,007		4,039	,000
	Kepemimpinan (X1)	,558	,367	,620	2,517	,002
	Displin (X2)	,429	,111	,459	3,862	,004
	Motivasi Kerja (X3)	,174	,389	,715	2,734	,001

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat nilai konstanta dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja yang dapat memprediksi variasi pada variabel terikat. Hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan (X1)

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai t -hitung $2.517 > t$ -tabel 1.671 dan nilai signifikan sebesar $0,002$, maka keputusannya adalah menerima H_a

dan menolak H_0 . Dari hasil uji sinifikansi secara parsial bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.

2. Pengaruh Disiplin (X2)

Pengaruh Disiplin (X2) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai t-hitung $3.862 > t\text{-tabel } 1.671$ dan nilai signifikan sebesar 0,004, maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji sinifikansi secara parsial bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3)

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai t-hitung $2,734 > t\text{-tabel } 1.671$ dan nilai signifikan sebesar 0,001, maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji sinifikansi secara parsial bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh.

4.7.4 Hasil Uji F

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai F-hitung $> F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F-hitung $< F\text{-tabel}$, maka H_a

diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,146	3	35,715	17,817	,000 ^b
	Residual	255,854	56	4,569		
	Total	363,000	59			

Sumber : Data Primer, diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 17.871 dengan signifikansi 0,000 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan (*Convidence interval*) 90% atau $\alpha = 0,1$ adalah 2.18. dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel, maka F-hitung $17.817 > F\text{-tabel}$ 2.18. keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan (bersama-sama) variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh sangat nyata (*higt significant*) terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

BAB V

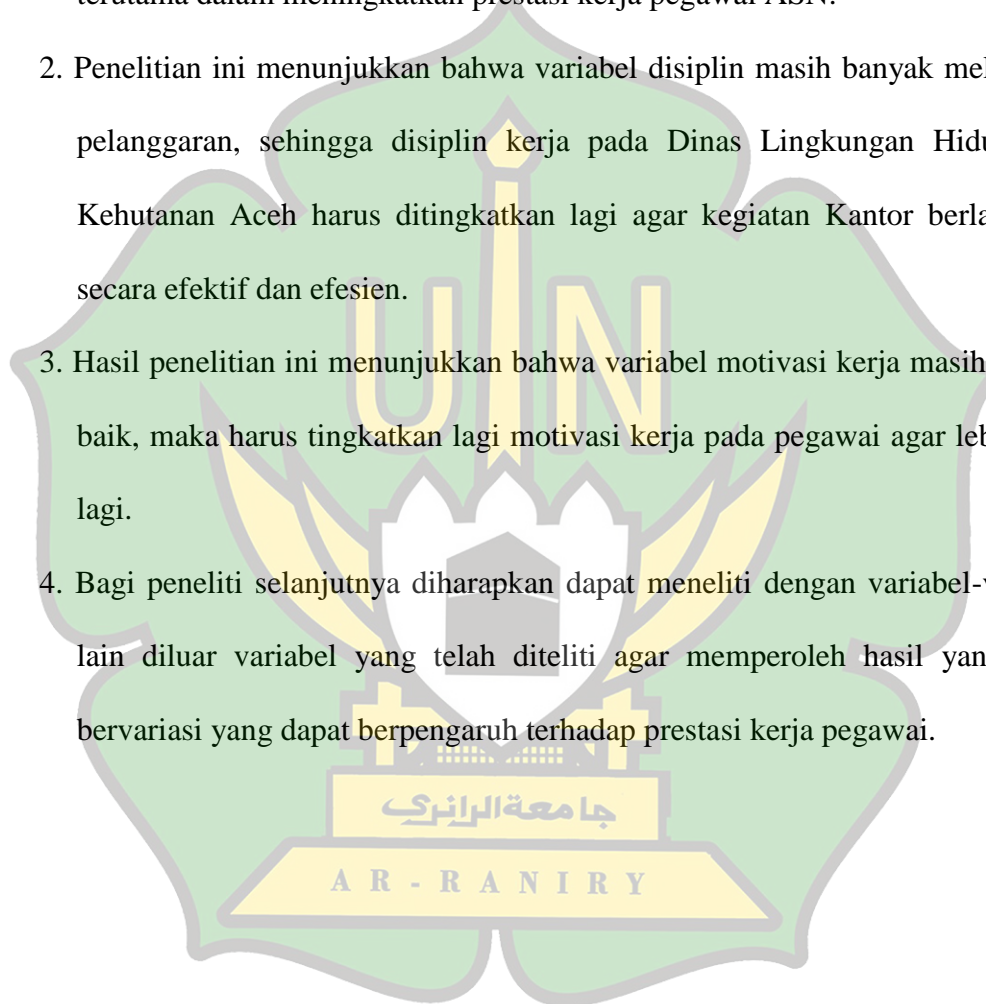
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2.517 > t\text{-tabel } 1.671$ dan ditandai oleh nilai signifikan $0,002 < 0.1$, sehingga secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.
2. Hasil penelitian nilai t-hitung sebesar $3.862 > t\text{-tabel } 1.671$ dan ditandai oleh nilai signifikan $0,004 < 0.1$, sehingga secara parsial disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.
3. Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2.734 > t\text{-tabel } 1.671$ dan ditandai oleh nilai signifikan $0,001 < 0.1$, sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
4. Secara simultan kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hdup dan Kehutanan Aceh. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilainya sebesar F-hitung $17.817 > F\text{-tabel } 2.18$ pada tingkat signifikansi 0,000.

5.2 Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN, sehingga keberadaan variabel tersebut perlu diperhatikan terutama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin masih banyak melakukan pelanggaran, sehingga disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh harus ditingkatkan lagi agar kegiatan Kantor berlangsung secara efektif dan efisien.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja masih kurang baik, maka harus tingkatkan lagi motivasi kerja pada pegawai agar lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Awal Faisal. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Semarang (Pada Bidang Operasional Sebanyak 78 Responden)*. Universitas Semarang.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Faisol Hobsi, Hadi Sunaryo, Khoirul Abs. Jurnal. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. CJDW Meteseh Kota Semarang
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidlotul Ilmi Imaroh. Penanganan Pelayanan Pengaduan Pelanggan Mengenai Keluhan Tidak Dapat Air di PDAM Surya Sembada Surabaya. Jurnal Ilmiah.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisis Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada.
- K. Permadi, S.H. (1996). *Pemimpin Dan kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. Penerbit: PT RINERKA CIPTA.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Regina Singestecia, Eko Handoyo, Noorocmat Isdaryanto. (2018). *Partisipasi Politik Masyarakat Tionghoa Dalam Pemilihan Kepala Daerah di Slawi Kabupaten Tegal*. Universitas Negeri Semarang .
- Riandhika Yossy Kartikasari. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Konerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri)*. Universitas Sanata Dharma, Kota Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sikula (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Silaen.(2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor:IN MEDIA.
- Sofyan dan Garniwa. (2017). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima.Yogyakarta: Prenada Media.
- Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan I, Multi Presindo. Yogyakarta.
- Yoga Kusuma. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

B. Peraturan perundang-undangan

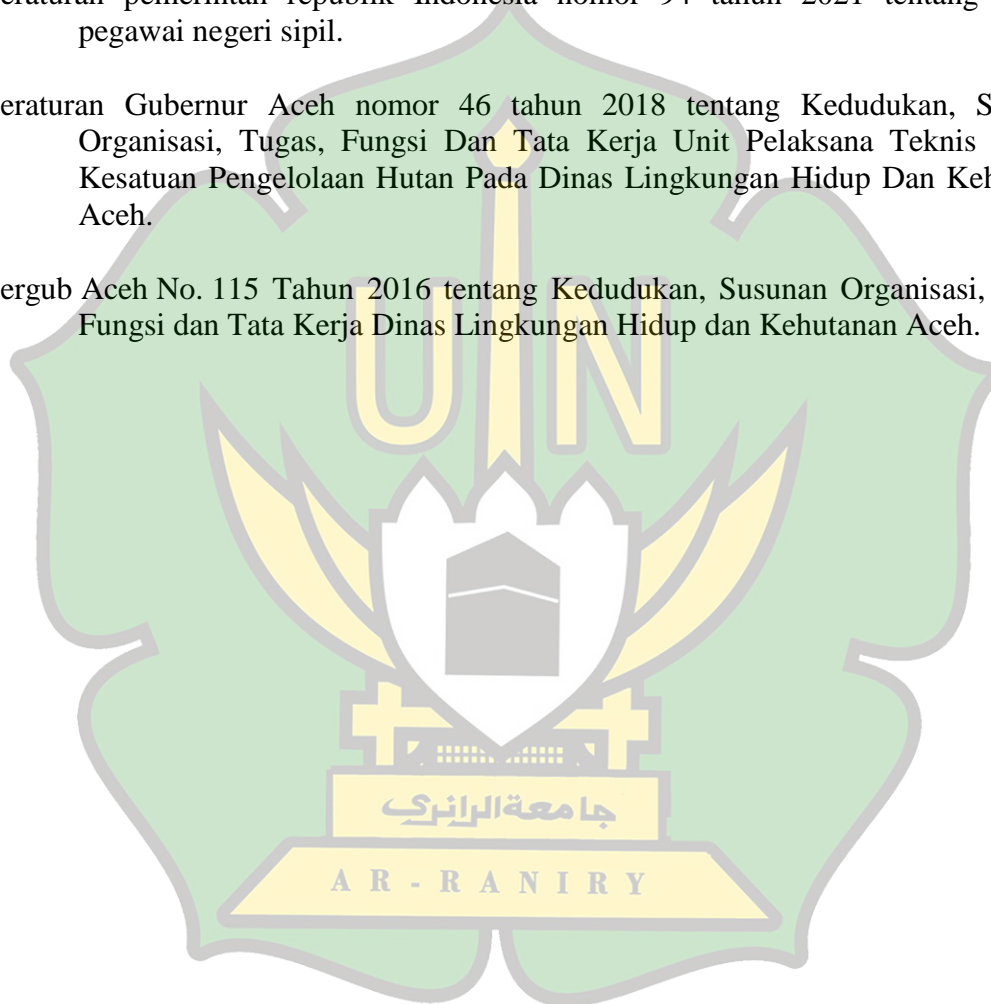
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah nomor 46 tahun 2011, Jo pp 30 tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Peraturan Gubernur Aceh nomor 46 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.

Pergub Aceh No. 115 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.



LAMPIRAN 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH Nomor: 2740/Un.08/FISIP/Kp.07.6/10/2022

TENTANG

PENGGAKTAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian monev mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 30 September 2022

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
PERTAMA : Menunjuk Saudara :
1. Dr. Said Amirul Kamar, MM., M.Si. Sebagai pembimbing pertama
2. Cut Zamharira, S.J.P., M.A.P. Sebagai pembimbing kedua
Untuk membimbing skripsi :
Nama : Nailul Muna
NIM : 180902069
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh
- KEDUA : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2023.
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2023/2024 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Oktober 2022

an,
Rektor
Dekan,



- Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
 3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
 4. Yang bersangkutan.

LAMPIRAN 2



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-0307/Un.08/FISIP. WD.I/PP.00.9/01/2023

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **NAILUL MUNA / 180802069**

Semester/Jurusan : / Ilmu Administrasi Negara

Alamat sekarang : Komplek Permata Punie, Aceh Besar.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **pengaruh Kepemimpinan, Displin, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 27 Januari 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Juli 2023

Eka Januar, M.Soc.Sc.

LAMPIRAN 3



PEMERINTAH ACEH
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Jalan Jenderal Sudirman Nomor 21 Banda Aceh Kode Pos 23239
Telepon (0651) 42277 - 44180, Faksimil 43628
Email : dlhk@acehprov.go.id Website : <http://dlhk.acehprov.go.id>

Nomor : 074/672-I
Lamp. : -
Sifat : -
Perihal : Pengembalian Mahasiswa
Penelitian.....

Banda Aceh, 1 Maret 2023
Sya'ban 1444

Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Pemerintahan Universitas Islam Negeri
Ar-Raniry
di -

Banda Aceh


1. Sehubungan dengan surat kami nomor 074/337 -I tanggal 16 Februari 2023 perihal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Nailul Muna
NPM : 180802069
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan dan Kehutanan Aceh

Adalah benar nama yang tersebut diatas telah selesai melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh

2. Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN ACEH,


Ir. ANZAR, MP
PEMBINA TK.1 (IV/b)

NIP. 196807051991031006

ND. Nomor: 875 1/55 tanggal 27 Februari 2023

AR - RANIRY

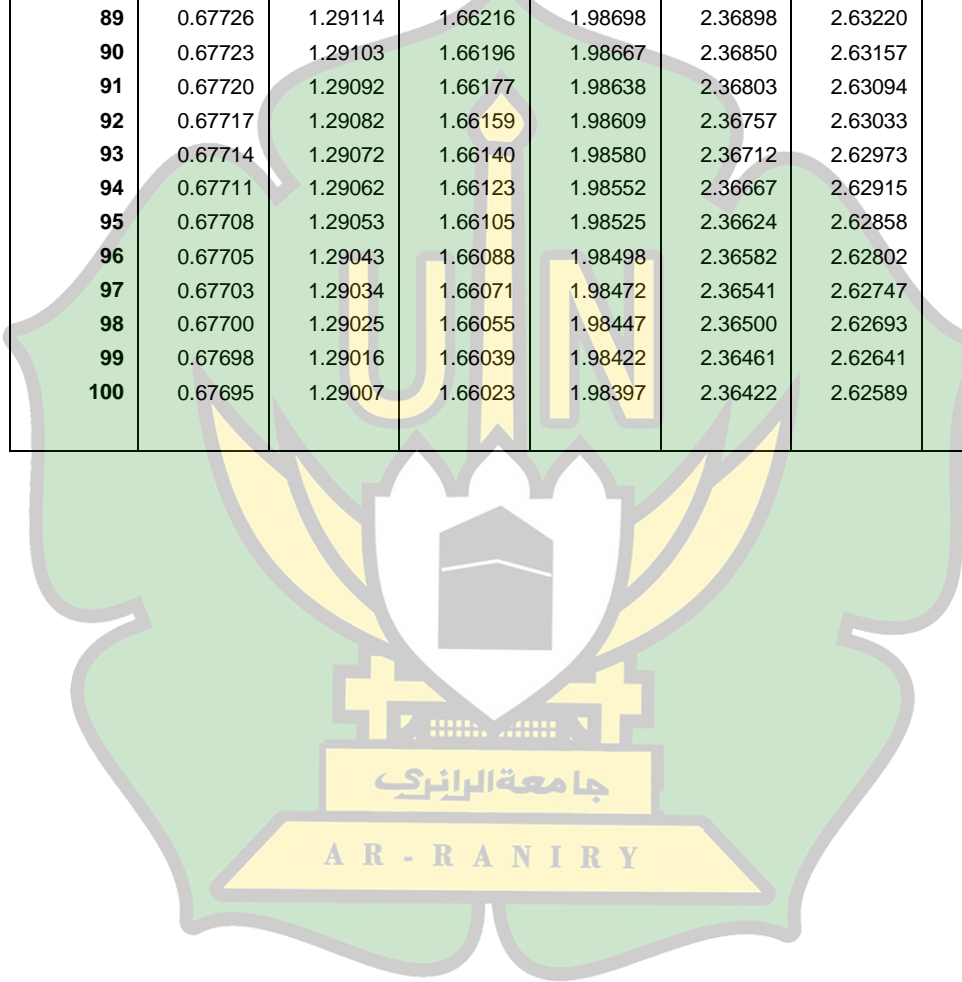


LAMPIRAN 4

Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	A0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374



Lampiran 5

TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57

86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
91	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
92	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
93	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
94	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
95	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
96	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.59	1.58	1.56
97	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.73	1.70	1.67	1.64	1.61	1.59	1.58	1.56
98	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.73	1.70	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
99	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.70	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
100	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56



LAMPIRAN 6

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



LAMPIRAN 8

1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	55,0	55,0	55,0
	Perempuan	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	10	16,7	16,7	16,7
	30-39	20	33,3	33,3	50,0
	40-49	18	30,0	30,0	80,0
	≥50	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	19	31,7	31,7	31,7
	Belum Menikah	32	53,3	53,3	85,0
	Janda	7	11,7	11,7	96,7
	Duda	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	8,3	8,3	8,3
	Diploma	2	3,3	3,3	100,0
	Sarjana	34	56,7	56,7	96,7
	Pascasarjana	19	31,7	31,7	40,0
	Total	60	100,0	100,0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp.1.800.000,-	1	1,7	1,7	1,7
	Rp. 1.900.000 – 2.500.000	10	16,7	16,7	18,3
	Rp. 2.600.000 – 3.500.000	20	33,3	33,3	51,7
	Rp. 3.600.000 – 4.500.000	20	33,3	33,3	85,0
	Rp. 4.600.000 – 5.500.000	8	13,3	13,3	98,3
	≥ Rp. 5.600.000	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

2. Frekuensi Indikator Variabel Kepemimpinan

Pemimpin yang baik harus mampu mengambil keputusan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,0	5,0	5,0
	3	11	18,3	18,3	23,3
	4	41	68,3	68,3	91,7
	5	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	15	25,0	25,0	26,7
4	28	46,7	46,7	73,3
5	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kemampuan komunikasi seorang pemimpin harus lebih baik dari bawahannya.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	20,0	20,0	20,0
4	31	51,7	51,7	71,7
5	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Seorang pemimpin perlu mengendalikan emosi disaat berada di lokasi bekerja.

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V 2	1	1,7	1,7	1,7
ali 3	14	23,3	23,3	25,0
d 4	34	56,7	56,7	81,7
5	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Pemimpin harus bertanggung jawab dengan bawahannya.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	23,3	23,3	23,3
4	26	43,3	43,3	66,7
5	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi atau tidak mudah marah.

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	13	21,7	21,7	23,3
	4	30	50,0	50,0	73,3
	5	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

3. Frekuensi Indikator Variabel Displin

Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10,0	10,0	10,0
	3	31	51,7	51,7	61,7
	4	22	36,7	36,7	98,3
	5	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pemimpin harus memberikan panutan yang baik untuk bawahannya.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	36	60,0	60,0	63,3
	4	20	33,3	33,3	96,7
	5	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	7	11,7	11,7	15,0
	4	32	53,3	53,3	68,3
	5	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,0	5,0	5,0
	3	16	26,7	26,7	31,7
	4	26	43,3	43,3	75,0
	5	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10,0	10,0	10,0
	3	22	36,7	36,7	46,7
	4	21	35,0	35,0	81,7
	5	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	12	20,0	20,0	21,7
	4	38	63,3	63,3	85,0
	5	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

4. Frekuensi Indikator Variabel Motivasi Kerja

Fasilitas kelengkapan kerja kantor, seperti: Komputer dan printer sangat membantu pekerjaan karyawan.

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,0	5,0	5,0
	3	12	20,0	20,0	25,0
	4	40	66,7	66,7	91,7
	5	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Menurut peneliti, Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh kurangnya berinteraksi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23,3	23,3	23,3
	4	31	51,7	51,7	75,0
	5	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Penghargaan/Reward yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja.

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	12	20,0	20,0	21,7
	4	36	60,0	60,0	81,7
	5	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap pekerjaan.

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18,3	18,3	18,3
	4	27	45,0	45,0	63,3
	5	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pemberian Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	12	20,0	20,0	21,7
	4	31	51,7	51,7	73,3
	5	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



LAMPIRAN 9

1. Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	2	5	3,80	,659
X1.2	60	2	5	3,98	,770
X1.3	60	3	5	4,08	,696
X1.4	60	2	5	3,92	,696
X1.5	60	3	5	4,10	,752
X1.6	60	2	5	4,02	,748
X1	60	17	30	23,90	2,760
Valid N (listwise)	60				

2. Deskriptif Variabel Displin

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	60	2	5	3,30	,671
X2.2	60	2	5	3,37	,610
X2.3	60	2	5	4,13	,747
X2.4	60	2	5	3,88	,846
X2.5	60	2	5	3,62	,904
X2.6	60	2	5	3,92	,645
X2	60	15	28	22,22	2,650
Valid N (listwise)	60				

3. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	60	2	5	3,78	,666
X3.2	60	2	5	3,97	,736
X3.3	60	3	5	4,02	,701
X3.4	60	2	5	3,95	,675
X3.5	60	3	5	4,18	,725
X3.6	60	2	5	4,03	,736
X3	60	17	30	23,93	2,629
Valid N (listwise)	60				

4. Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	60	3	5	4,05	,723
Y1.2	60	3	5	4,02	,651
Y1.3	60	3	5	4,03	,712
Y1.4	60	2	5	4,20	,708
Y1.5	60	3	5	4,12	,715
Y1.6	60	2	5	4,08	,787
Y	60	19	30	24,50	2,480
Valid N (listwise)	60				



LAMPIRAN 10
UJI VALIDITAS

1. Variabel Kepemimpinan

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,394**	,407**	,407**	,212	,179	,660**
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,001	,104	,171	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,394**	1	,509**	,377**	,120	,000	,629**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,003	,361	,997	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,407**	,509**	1	,329*	,210	,193	,684**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,010	,107	,140	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,407**	,377**	,329*	1	,275*	,491**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,010		,033	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,212	,120	,210	,275*	1	,298*	,560**
	Sig. (2-tailed)	,104	,361	,107	,033		,021	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	,179	,000	,193	,491**	,298*	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,171	,997	,140	,000	,021		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	,660**	,629**	,684**	,746**	,560**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

2. Variabel Displin

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,306*	,189	,212	,360**	,215	,620**
	Sig. (2-tailed)		,017	,148	,104	,005	,099	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,306*	1	,337**	,084	,198	,036	,506**
	Sig. (2-tailed)	,017		,008	,522	,130	,785	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,189	,337**	1	,562**	,253	,129	,704**
	Sig. (2-tailed)	,148	,008		,000	,051	,326	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,212	,084	,562**	1	,251	,168	,677**
	Sig. (2-tailed)	,104	,522	,000		,053	,199	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,360**	,198	,253	,251	1	,002	,630**
	Sig. (2-tailed)	,005	,130	,051	,053		,985	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	,215	,036	,129	,168	,002	1	,397**
	Sig. (2-tailed)	,099	,785	,326	,199	,985		,002
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	,620**	,506**	,704**	,677**	,630**	,397**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	60	60	60	60	60	60	60

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

3. Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,400**	,371**	,353**	,294*	,188	,688**
	Sig. (2-tailed)		,002	,004	,006	,022	,151	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	,400**	1	,363**	,338**	,107	,002	,595**
	Sig. (2-tailed)	,002		,004	,008	,416	,987	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	,371**	,363**	1	,289*	,261*	,163	,654**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004		,025	,044	,213	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	,353**	,338**	,289*	1	,192	,413**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,006	,008	,025		,141	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	,294*	,107	,261*	,192	1	,243	,567**
	Sig. (2-tailed)	,022	,416	,044	,141		,062	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	,188	,002	,163	,413**	,243	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,151	,987	,213	,001	,062		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	,688**	,595**	,654**	,686**	,567**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

4. Variabel Pretasi Kerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,070	,260*	,311*	-,011	,022	,477**
	Sig. (2-tailed)		,594	,045	,016	,931	,866	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	,070	1	,182	,177	,141	,163	,478**
	Sig. (2-tailed)	,594		,165	,177	,281	,214	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	,260*	,182	1	,323*	,358**	,327*	,710**
	Sig. (2-tailed)	,045	,165		,012	,005	,011	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	,311*	,177	,323*	1	,054	,304*	,627**
	Sig. (2-tailed)	,016	,177	,012		,685	,018	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	-,011	,141	,358**	,054	1	,283*	,530**
	Sig. (2-tailed)	,931	,281	,005	,685		,028	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	,022	,163	,327*	,304*	,283*	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,866	,214	,011	,018	,028		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	,477**	,478**	,710**	,627**	,530**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

LAMPIRAN 11
UJI REABILITAS
1. Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,708	,714	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,983	3,800	4,100	,300	1,079	,013	6
Item Variances	,520	,434	,593	,159	1,367	,004	6
Inter-Item Covariances	,150	,000	,273	,272	965,000	,005	6
Inter-Item Correlations	,293	,000	,509	,508	1036,617	,019	6

2. Dislpin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,631	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,703	3,300	4,133	,833	1,253	,109	6
Item Variances	,555	,372	,817	,445	2,197	,032	6
Inter-Item Covariances	,123	,001	,355	,353	251,200	,008	6
Inter-Item Correlations	,220	,002	,562	,559	231,953	,019	6

3. Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,679	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,989	3,783	4,183	,400	1,106	,017	6
Item Variances	,500	,444	,541	,097	1,220	,002	6
Inter-Item Covariances	,130	,001	,205	,204	181,500	,003	6
Inter-Item Correlations	,265	,002	,413	,411	197,937	,013	6

4. Prestasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,598	,596	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,083	4,017	4,200	,183	1,046	,005	6
Item Variances	,515	,423	,620	,197	1,464	,004	6
Inter-Item Covariances	,102	-,006	,184	,190	-30,952	,004	6
Inter-Item Correlations	,198	-,011	,358	,370	-31,229	,014	6

LAMPIRAN 12
UJI ASUMSI KLASIK

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,680	,587	2,137

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,146	3	35,715	17,817	,000 ^b
	Residual	255,854	56	4,569		
	Total	363,000	59			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,143	3,007		3	,000		
X1	-,558	,367	-,620	2,517	,002	,775	1,283
X2	,429	,111	,459	3,862	,004	,892	1,121
X3	,174	,389	,715	2,734	,001	,774	1,504

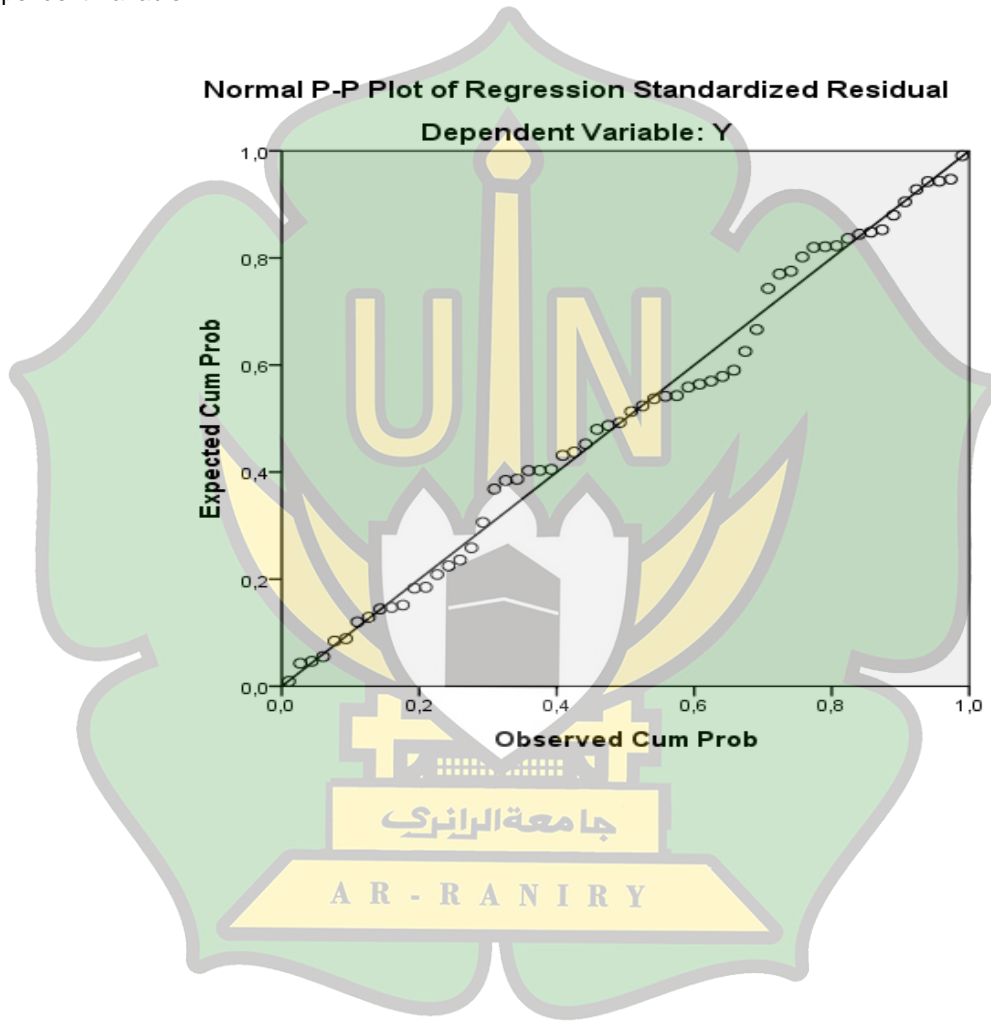
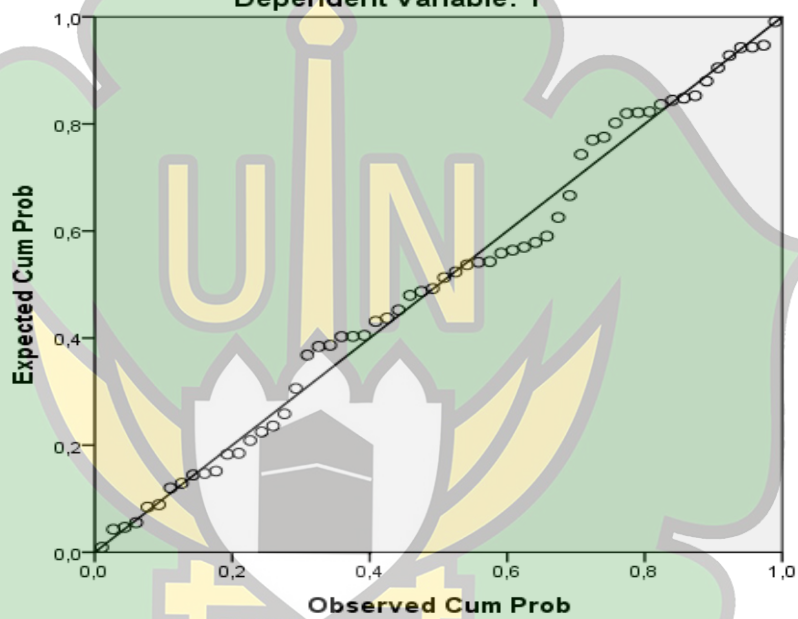
- a. Dependent Variable: Y

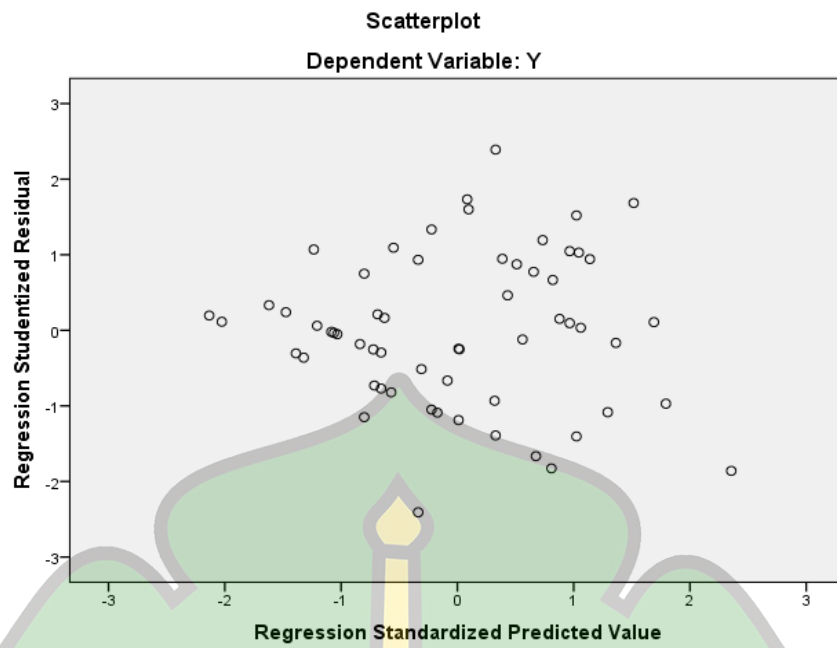
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,981	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,012	18,059	,03	,02	,52	,01
	3	,006	25,370	,95	,01	,47	,00
	4	,000	92,176	,01	,97	,01	,98

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08242759
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,065
Test Statistic		,074
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 significance.

LAMPIRAN 13

KOESIONER PENELITIAN

	<p style="text-align: center;">PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH</p>
---	---

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Dengan Hormat,

Saya yang berada tanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh, dengan identitas :

Nama : Nailul Muna
NIM : 180802069
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan (FISIP)
Jurusan : Ilmu Administasi Negara

Sehubungan dengan penyusunan skripsi program studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh, bersama ini peneliti bermaksud menyusun penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJAPARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH”** oleh karena itu, peneliti membutuhkan data penelitian sesuai dengan judul tersebut.

Peneliti menyadari sepenuhnya, adanya kuesioner ini mengganggu aktivitas Bapak/Ibu yang padat. Namun dengan segala kerendahan hati, peneliti mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Partispasi bapak/ibu dalam memberikan jawaban pada setiap pertanyaan kuesioner sebagaimana sesuai dengan kenyataan pada diri Bapak/Ibu sangat kami hargai.

Demikian pengantar kuesioner penelitian ini, atas perhatian dan kerjasama Bapal/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nailul Muna
180802069

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJAPARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
ACEH**

Penelitian ini bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis karya akhir pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Banda Aceh, Saya sangat menghargai bantuan Saudara/i untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (✓) pada jawaban sesuai pilihan. Nama Responden :

1. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia Responden

- a. 20-29
- b. 30-39
- c. 40-49
- d. > 50 Tahun

3. Status Perkawinan

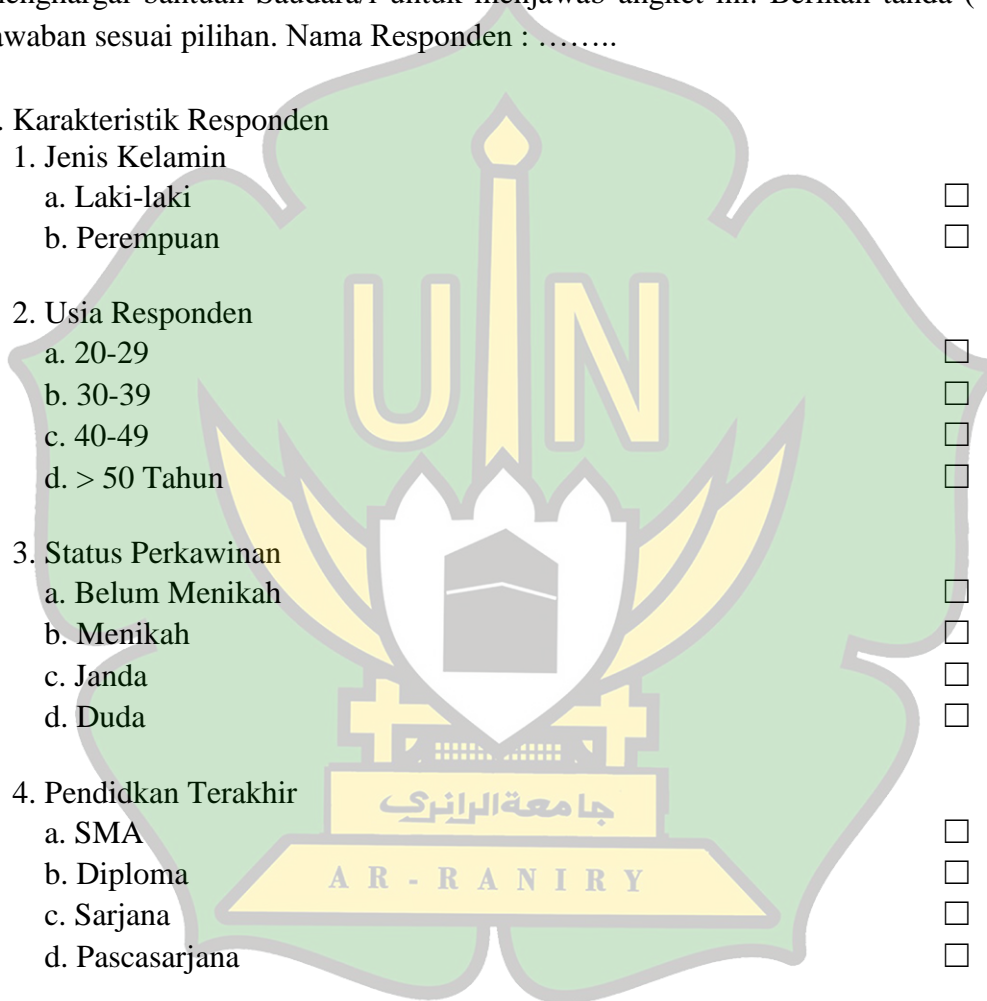
- a. Belum Menikah
- b. Menikah
- c. Janda
- d. Duda

4. Pendidikan Terakhir

- a. SMA
- b. Diploma
- c. Sarjana
- d. Pascasarjana

5. Gaji Rata-Rata Perbulan

- a. < Rp. 1.800.000
- b. Rp. 1.900.000 - 2.500.000
- c. Rp. 2.600.000 - 3.500.000
- d. Rp. 3.600.000 - 4.500.000
- e. Rp. 4.600.000 - 5.500.000
- f. >Rp. 5.600.000



II. Variabel Penelitian

Keterangan

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

A. Kepemimpinan

No	Uraian	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin yang baik harus mampu dalam mengambil keputusan.					
2	Pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik lagi.					
3	Kemampuan komunikasi seorang pemimpin harus lebih baik dari bawahannya.					
4	Seorang pemimpin perlu mengendalikan emosi disaat berada di lokasi bekerja.					
5	Pemimpin harus bertanggung jawab dengan bawahannya.					
6	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi atau tidak mudah marah.					

B. Displin

No	Uraian	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.					
2	Pemimpin harus memberikan panutan yang baik untuk bawahannya.					
3	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan.					
4	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik.					
5	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.					

6	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.					
---	---	--	--	--	--	--

C. Motivasi Kerja

No	Uraian	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas kelengkapan kerja kantor, seperti: Komputer dan printer sangat membantu pekerjaan karyawan.					
2	Dengan adanya petugas keamanan membuat karyawan tidak merasa lebih aman dalam bekerja.					
3	Menurut peneliti, Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh kurangnya berinteraksi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.					
4	Penghargaan/Reward yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja.					
5	Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap pekerjaan.					
6	Pemberian Penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.					

D. Pretasi Kerja

No	Uraian	STS	TS	KS	S	SS
1	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.					
2	Fasilitas kelengkapan kerja kantor (Komputer, printer,dll) sangat membantu pekerjaan pegawai.					
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, anda selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4	Kecekatan dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
5	Dalam melaksanakan tugas tidak egois dan saling bekerja sama dengan karyawan lainnya.					
6	Dengan berlakunya absensi bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nailul Muna
2. Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh/03 Maret 2000
3. No Handphone : 085218802911
4. Alamat : Komplek Permata Punie
5. Email : 180802069@student.ar-raniry.ac.id

Pendidikan

6. Sekolah Dasar : SD Gue Gajah, Aceh Besar
7. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 7 Banda Aceh
8. Sekolah Menengah Atas : SMK Negeri 1 Banda Aceh

Sertifikasi

9. Ma'had Jamiah : 79,33 | 2020 | Ma'had Al-jami'ah
10. Toalf : 400 | 2022 | Pusat Bahasa UIN Ar-raniry
11. Komputer : A | 2022 | Pusat Bahasa UIN Ar-raniry
12. Magang : 88,75 | 2021 | Dinas Syariat Islam Aceh

AR - RANIRY Banda Aceh, 02 Juli 2023

Peneliti

Nailul Muna
180802069

4.2 Struktur Organisasi

Pergub Aceh No. 115 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

46

