

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**SALMIAH
NPM: 2302120218**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALMIAH
NPM: 2302120218

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIK KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALMIAH
NPM: 2302120218

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIK KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 12 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

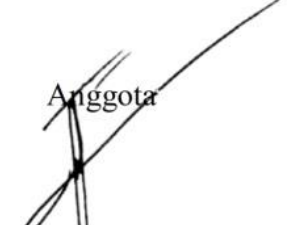
Sekretaris


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SALMIAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Salmiah
NPM : 2302120218
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Agustus 2025

Banda Aceh, 18 Agustus 2025
Yang Menyatakan



Salmiah
SALMIAH

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya”. Salawat 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 Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Ayahanda (alm. Ridwan Tahir) dan Ibunda (Roslina) beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
7. Suami tercinta (Mursalin) dan anak-anakku tersayang (Farras Aulia Mursa dan Adeeva Farzana Mursa) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta teman-teman seperjuang Diploma III Lanjutan Kelas Abdya (Cut, Julita, Suriana, Maya, Sri, Darmawan dan Ronny) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 16 Juli 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	11
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 12
2.1 Landasan Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja.....	15
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	18
2.1.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	20
2.1.3 Kompetensi.....	21
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	23
2.1.3.3 Indikator Kompetensi.....	24
2. 2.1.4 Lingkungan Kerja	25
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	28
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.2 Penelitian Sebelumnya	30
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	36
3.1.2 Jenis Penelitian	36
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	37
3.1.4 Horizon Waktu	37
3.1.5 Unit Analisis	38
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	39
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	40
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.6 Pengujian Data.....	43
3.6.1 Pengujian Validitas.....	43
3.6.2 Pengujian Reabilitas	43
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	43
3.7 Pengujian Hipotesis	45
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1 Visi dan Misi	48
4.2 Hasil Penelitian	48
4.2.1 Karakteristik Responden	48
4.2.2 Pengujian Data	50
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	52
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	58
4.2.4.1 Uji Normalitas	58
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	60
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	60
4.2.5 Pengujian Hipotesis	61
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	65
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.4 Implikasi Penelitian	69
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
 DAFTAR PUSTAKA.....	 73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1 Horizon Waktu	38
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	40
Tabel 3.4 Definisi Operasional	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Usia Responden.....	49
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	50
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	51
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kompetensi.....	55
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	60
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	64
Tabel 4.15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	61

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

**SALMIAH
NPM :2302120218**

**Pembimbing 1. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 47 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Serta secara simultan gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya..

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi

ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedarmayanti dalam Isabella, Sari dan Fariza (2024:62), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit tempat individu bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan oleh sebuah instansi. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu.

Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi

maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan kinerja pegawai. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Faktor gaya kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi/instansi dalam mencapai tujuan. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dan tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda.

Pimpinan harus mampu mempengaruhi bawahan agar mereka mau dan bisa memberikan pengabdian dan partisipasi kepada organisasi secara efektif dan efisien, dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Dimana Kartono dalam Isabella, Sari dan Fariza (2024:61) gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan meningkatnya motivasi dari seorang pegawai maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut. Tetapi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya ini masih terdapat kekurangan. Dimana kekurangannya dapat dilihat dari pegawai yang selalu datang terlambat, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan, serta tidak memberikan pelayanan yang maksimal.

Menurut Pasaribu dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:179) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah instansi. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada gaya kepemimpinan dan juga kompetensi akan tetapi juga pada lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Oktavianus dalam Triono dan Aditya (2024:861) lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang

bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antar pegawai dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam suatu instansi, lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai, yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berbagai cara dapat ditempuh oleh pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya untuk dapat meningkatkan kembali kinerja pegawainya, diantaranya memberikan gaya kepemimpinan yang bagus dan juga meningkatkan kompetensi pegawai serta menciptakan lingkungan kerja pegawai yang nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan

efisiensi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan rencana dan program yang telah ditentukan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinir kebijakan yang terkait dengan kependudukan yang ada pada kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 5 Mei sampai dengan 7 Mei 2025 dengan mewawancarai 15 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi terjadi penurunan, terlihat dari hasil kerja yang belum maksimal dengan standar hasil yang diharapkan, Pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan cepat dan kualitas hasil kerja yang diharapkan. Dimana pegawai sudah mendapat pembagian tugas masing-masing di bagian yang ditempati.

Sistem kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dibagi-bagi berdasarkan bidangnya, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Hasil kerja pegawai belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kerapian, ketelitian dan hasil kerja yang dikerjakan masih belum maksimal dan terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan

program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan hasil kinerja yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

Fenomena yang terjadi terkait dengan gaya kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang masih belum efektif. Ketidak efektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi pegawainya. Selain itu, kepemimpinan yang kurang senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan pegawainya serta kurangnya motivasi atau dorongan kepada pegawai. Sehingga pegawai kurang merasakan sosok adanya pemimpin yang berperan dalam memperhatikan pegawainya.

Kekurangan dari kompetensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. ini dapat dilihat dari kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan pemerintah untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya rasa ingin tahu akan perkembangan teknologi, pimpinan tidak memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir, serta tidak ada pegawai yang melanjutkan pendidikan pada tingkat selanjutnya untuk menambah wawasan. Selain itu, masih kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai. Masih banyak pegawai yang memilih bertahan dengan mengandalkan kemampuan dahulu tanpa mengetahui perkembangan akan keterampilan itu sendiri.

Kemudian mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya setelah mewawancari pegawai bahwa fenomena yang terjadi yaitu lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya masih belum optimal, hal ini terjadi karena ada beberapa ruangan kerja yang sempit serta kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file.

Hal ini membuat kondisi ruangan tersebut cepat menimbulkan kelelahan dan kehilangan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama pegawai dan pemimpin dengan pegawai ada beberapa pegawai yang masih kurang baik. Hal ini dapat mengganggu serta dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya..

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Kinerja Sedarmayanti dalam Isabella, Sari dan Fariza (2024:62), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit tempat individu bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam Menurut Isvandiari dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:179) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau

motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya

Sedangkan menurut Kasmir dalam Masripah dan Rahmi (2025:144) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja..

Menurut Tirtayasa dalam Gunawan, Zahari, dan Hapsara (2023:127) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja juga merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.kinerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Arianty dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi dalam Melati dan Kharismasyah (2022:809) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Purnawati dalam Isabella, Sari dan Fariza (2024:63) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar dalam Safitri dan Kasmari (2022: 17) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerja Sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang beda antara satu

sama lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya. Menurut Aisah dalam Astuti, Maharto dan Fadhillah (2022:836), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Mentang dalam Fitria, Sumarni, dan Hendriyaldi (2024:72) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya menurut Kartono dalam Isabella, Sari dan Fariza (2024:61) gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan juga merupakan

kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fahroby dalam Yulianto harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:74) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi individu lain dengan cara menciptakan perasaan positif, memotivasi, dan mempengaruhi perilaku mereka menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari berbagai faktor seperti sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian pemimpin yang membedakannya dalam interaksi dengan orang lain. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam upaya mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan agar dapat bekerja secara efektif.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui factor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut Paramita dalam Febrian (2023:94) yaitu sebagai berikut :

1. *Charisma*, adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. *Ideal influence* (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.
3. *Inspiration*, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.
4. *Intellectual stimulation*, adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.
5. *Individualized consideration* (perhatian individu), perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Fitria, Sumarni dan Hendriyaldi (2024:63)

membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.
3. **Kepemimpinan Delegatif**
Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh

para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat Rohmah dalam Ridho dan Ilham (2023:317), yaitu bsebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis
Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan militeristik
Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan karismatis
Memiliki daya penarik 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 diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Dewi dalam Yulianto Harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:74)

indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan motivasi
Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi
Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional
Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Menurut Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:397) bahwa kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman keefektifan, koefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban

tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi juga merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Hutapea dan Nurianna dalam Parmin (2023:24) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam bawah sadarnya.

Menurut Rosmaini dalam Astuti, Maharto dan Fadhilah (2022:836) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Menurut Pasaribu dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:179) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan

serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Rahmi dalam Gunawan, Zahari dan Hapsara (2023:128) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Jufri dalam Parmin (2023:25) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.
- 2) Keterampilan
Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
- 3) Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik Kepribadian
Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi
Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional
Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
- 7) Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Menurut Wicaksono dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:180) indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompetensi pegawai diantaranya adalah

1. Pelaksanaan latihan
2. Informasi pengembangan pegawai
3. Kemampuan melaksanakan tugas
4. Tanggung jawab tugas
5. Pengetahuan

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Nitisemito dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) bahwa lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan Menurut Sihombing dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:179) lingkungan kerja adalah aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang di lakukan dengan cara fisik maupun non fisik. beberapa

pendapat ahli dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Herdinawan dalam Yulianto Harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain

Menurut Oktavianus dalam Triono dan Aditya (2024:861) lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antar pegawai dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Punu dalam Pratiwi, Amang dan Sahabuddin (2023:157) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja

karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan atau pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika para karyawan atau pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan atau pegawai tersebut akan betah di tempat kerja mereka untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan atau pegawai yang tinggi..

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farisi dan Lesmana dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Tata Ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b. Penerangan
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak

akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

c. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

d. Pertukaran Udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis.

e. Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

f. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada ketidak nyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Menurut Sedarmayanti Triono dan Aditya (2024:862) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berakibat dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori dari

Nitisemito dalam Yulianto harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75) adalah :

1. Kebersihan

Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbuat atas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.

3. Pertukaran suhu udara

Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin.

4. Keamanan kerja

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.

5. Suara atau musik

Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

6. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan.

7. Kebersamaan

Dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Astuti, Maharto dan Fadhillah (2022) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} (16,370) > t_{tabel} (1,663)$. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} (12,546) > t_{tabel} (1,663)$. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} (26,964) > t_{tabel} (1,663)$. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar $F_{hitung} (270,789) > F_{tabel} (2,72)$ dan besarnya pengaruh adalah sebesar 90,7 %.

Penelitian ini dilakukan oleh Isabella, Sari dan Fariza (2024) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

Penelitian ini dilakukan oleh Yulianto harinugroho, Rofik, Nugroho dan Anggraeni (2024) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung} (-0,330) < t\text{-tabel} (1,99006)$, dengan taraf signifikansi sebesar 0,742 lebih besar dari 0,05. Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai $t\text{ hitung } 8,221 > t\text{ tabel } (1,99006)$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini dilakukan oleh Yolanda, Surajiyo, Nasruddin, dan Aprianto (2023) dengan judul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau dengan $t\text{hitung} = 7,201 > t\text{tabel} = 1,677$ signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja

pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau dengan $t_{hitung} = 6,919 > t_{tabel} = 1,677$ signifikan $0,000 < 0,05$. Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau dengan $F_{hitung} = 40,478 > F_{tabel} = 3,20$ signifikan $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini dilakukan oleh Supardi, Masnaeni, Palobo, Bintoro dan Palintan (2023) dengan judul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Astuti, Maharto dan Fadhilah (2022)	Penelitian kuantitatif	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan	– Variabel independen (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

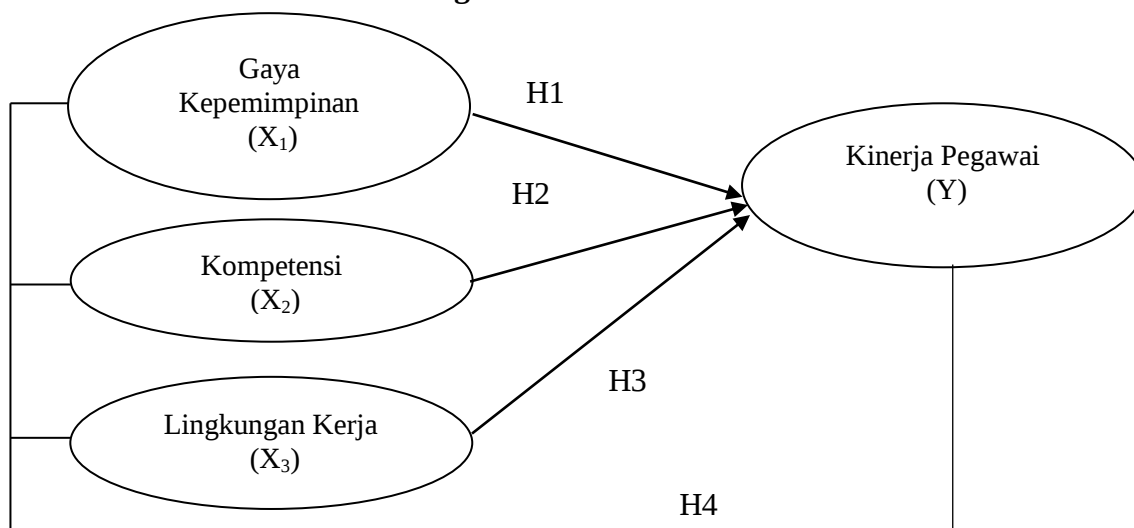
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kompetensi terhadap kinerja pegawai.		
2	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Isabella, Sari dan Fariza (2024)	Penelitian kuantitatif	gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.	–Variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) –Variabel dependen (kinerja pegawai) –Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. Yuliantoharinugroho, Rofik, Nugroho dan Anggraeni (2024)	Penelitian Kuantitatif	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY	–Variabel independen (Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) –Variabel dependen (kinerja pegawai) –Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Yolanda, Surajiyo, Nasruddin, dan Aprianto (2023)	Penelitian kuantitatif	Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.	–Variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) –Variabel dependen (kinerja pegawai) –Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare. Supardi, Masnaeni, Palobo, Bintoro dan Palintan (2023)	Penelitian Kuantitatif	Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare	– Variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Astuti, Maharto dan Fadhilah (2022)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H2: Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H3: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H4: Diduga gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi ,lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan

untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya di desa Meudang Ara, Kecamatan Blangpidie, Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34),

studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 47 orang pegawai yang merupakan pegawai keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan 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: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut

ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit tempat individu bekerja. Sedarmayanti dalam Isabella, Sari dan Fariza (2024:62),	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja. Sedarmayanti dalam Isabella, Sari dan Fariza (2024:63)	Likert	A1-A6
2.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam melakukan fungsi <i>leadership</i> melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Yulianto Harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:74)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab Kemampuan mengendalikan emosional. Yulianto Harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75)	Likert	B1-B5
3.	Kompetensi (X_2)	Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pasaribu dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:179)	1. Pelaksanaan latihan 2. Informasi pengembangan 3. pegawai Kemampuan melaksanakan tugas 4. Tanggung jawab terhadap tugas 5. Pengetahuan. Wicaksono dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:180)	Likert	C1-C5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Herdinawan dalam Yulianto Harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75)	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Pertukaran suhu udara 4. Keamanan kerja 5. Suara/Musik 6. Pewarnaan 7. Kebersamaan Nitisemito. Yulianto Harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75)	Likert	D1-D7

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable independent* (Imam Ghazali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o3} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya untuk saat ini yaitu bapak Jamaluddin, S.pd. Tugas pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya adalah menyelenggarakan urusan Pemerintahan Khususnya yang berkaitan dengan masalah Kependudukan dan mengkoordinir secara komprehensif di seluruh aspek kegiatan pelayanan Kependudukan yang meliputi aspek kesiapan tenaga, kinerja, mutu pelayanan dan peningkatan kualitas laporan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai fungsi:

- a. Memberdayakan semua sektor pelayanan kependudukan yang berada di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dengan baik.
- b. Mempertahankan meningkatkan kesinambungan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan tatanan sistem Kependudukan dan Pencatatan Sipil Nasional.

4.1.1 Visi dan Misi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu “Terwujudnya Tertib Administrasi dan Informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Yang Akurat “.

Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu:

1. Meningkatkan pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta mendorong kesadaran masyarakat akan pentingnya dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
2. Menyajikan Informasi Database dan Pencatatan Sipil;
3. Menyajikan Informasi database kependudukan yang akurat;
4. Menyajikan informasi database pencatatan sipil yang akurat.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya Responden dalam penelitian ini terdiri dari 47 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan

mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	16	34,0
2	Wanita	31	66,0
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin pria sebanyak 16 orang responden (34%) dan wanita sebanyak 31 orang responden (66%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	1	2,1
2	26-35 Tahun	10	21,3
3	36-45 Tahun	20	42,5
4	≥ 46 Tahun	16	34,0
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 1 orang (2,1%), 26-35 tahun sebanyak 10 orang (21,3%), 36-45 tahun sebanyak 20 orang (42,5%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 16 orang (34,0%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	21	44,7
3	Diploma	5	10,6
4	Sarjana	20	42,6
5	Pasca Sarjana	1	2,1
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang (44,7%), yang berpendidikan diploma sebanyak 5 orang (10,6%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 20 orang (42,6%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 1 orang (2,1%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	15	32,0
2	6-10 Tahun	10	21,2
3	11-15 Tahun	17	36,2
4	≥ 16 Tahun	5	10,6
Jumlah		47	100

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 15 orang (32,0%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (21,2%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 17 orang (36,2%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 5 orang (10,6%).

4.2.2 Pengujian Data (Validitas dan Reabilitas)

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=47)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,927	0,288	Valid
2		Kuantitas	0,534	0,288	Valid
3		Ketapan waktu	0,912	0,288	Valid
4		Efektivitas	0,643	0,288	Valid
5		Kemandirian	0,839	0,288	Valid
6		Komitmen kerja	0,520	0,288	Valid
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan mengambil keputusan	0,673	0,288	Valid
2		Kemampuan motivasi	0,921	0,288	Valid
3		Kemampuan komunikasi	0,621	0,288	Valid
4		Kemampuan mengendalikan bawahan	0,529	0,288	Valid
5		Tanggung jawab	0,887	0,288	Valid
6		Kemampuan mengendalikan emosional	0,844	0,288	Valid
1	Kompetensi (X ₂)	Pelaksanaan latihan	0,522	0,288	Valid
2		Informasi pengembangan	0,847	0,288	Valid
3		pegawai Kemampuan melaksanakan tugas	0,886	0,288	Valid
4		Tanggung jawab terhadap tugas	0,847	0,288	Valid
5		Pengetahuan	0,577	0,288	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₃)	Kebersihan	0,764	0,288	Valid
2		Penerangan	0,482	0,288	Valid
3		Pertukaran suhu udara	0,871	0,288	Valid
4		Keamanan kerja	0,790	0,288	Valid
5		Suara/Musik	0,764	0,288	Valid
6		Pewarnaan	0,408	0,288	Valid
7		Kebersamaan	0,765	0,288	Valid

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,288) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,799	0,60	Handal
Kompetensi (X_2)	0,648	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X_3)	0,893	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,713	0,60	Handal

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,799, kompetensi (X_2) dengan nilai 0,648, lingkungan kerja (X_3) dengan nilai 0,893 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,713. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.	23	48,9	18	38,3	6	12,8	0	0	0	0	4,36
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	20	42,6	19	40,4	8	17,0	0	0	0	0	4,26
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu pada kesempurnaan hasil pekerjaan	22	46,8	19	40,8	6	12,8	0	0	0	0	4,34
4	Pegawai mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhn	25	53,2	15	31,9	7	14,9	0	0	0	0	4,38
5	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	26	55,3	16	34,0	5	10,6	0	0	0	0	4,45
6	Pegawai selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan	21	44,7	22	46,8	5	10,6	0	0	0	0	4,36
Nilai Rerata												4,36

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan diperoleh jawaban rata-rata 4,26 (4) yang berarti setuju, saya sangat menjaga ketepatan waktu pada kesempurnaan hasil pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,34(4) yang berarti setuju, pegawai mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju,

pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, pegawai selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,36(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (X_i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pimpinan saya dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan tepat	25	53,2	16	34,0	6	12,8	0	0	0	0	4,40
2	Pimpinan saya memberi semangat dan memotivasi pegawai saat bekerja	15	31,9	22	46,8	10	21,3	0	0	0	0	4,11
3	Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai	23	48,9	16	34,0	8	17,0	0	0	0	0	4,32
4	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur pegawainya	21	44,7	17	36,2	9	19,1	0	0	0	0	4,26
5	Pimpinan saya bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat	15	31,9	28	59,6	4	8,5	0	0	0	0	4,23
6	Pimpinan saya dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik terhadap pegawai	19	40,4	22	46,8	6	12,8	0	0	0	0	4,28
	Nilai Rerata											4,27

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pimpinan saya dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan tepat diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, pimpinan saya memberi semangat dan memotivasi pegawai saat bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,28(4) yang berarti setuju, pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur pegawainya diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju, pimpinan saya bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, pimpinan saya dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik terhadap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,28(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,27(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kompetensi

No	Kompetensi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat menambahkan pengetahuan saya	27	57,4	14	29,8	6	12,8	0	0	0	0	4,45
2	Informasi pengembangan pegawai yang disampaikan oleh pimpinan cukup efektif	22	46,8	18	38,3	7	14,9	0	0	0	0	4,32

No	Kompetensi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	Saya mempunyai kemampuan kerja yang baik	19	40,4	19	40,4	9	19,1	0	0	0	0	4,21
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	15	31,9	28	59,6	4	8,5	0	0	0	0	4,23
5	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya	15	31,9	22	46,8	10	21,3	0	0	0	0	4,11
	Nilai Rerata											4,26

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompetensi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu dengan adanya pelatihan kerja maka dapat menambahkan pengetahuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, informasi pengembangan pegawai yang disampaikan oleh pimpinan cukup efektif diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, saya mempunyai kemampuan kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,21(5) yang berarti setuju, saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,11(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompetensi diperoleh nilai rerata sebesar 4,26(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kantor bersih dan terawat.	29	61,7	17	36,2	1	2,1	0	0	0	0	4,60
2	Penerangan yang baik membuat saya lebih fokus bekerja.	25	53,2	14	29,8	8	17,0	0	0	0	0	4,36
3	Sistem pendingin udara (AC/kipas) atau jendela berfungsi dengan baik.	23	48,9	19	40,4	5	10,6	0	0	0	0	4,38
4	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saat ini.	25	53,2	15	31,9	7	14,9	0	0	0	0	4,38
5	Suara-suara dilingkungan kerja tidak mengganggu produktivitas kerja saya	20	42,6	19	40,4	8	17,0	0	0	0	0	4,26
6	Warna dinding di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman.	26	55,3	13	27,7	8	17,0	0	0	0	0	4,38
7	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	25	53,2	14	29,8	8	17,0	0	0	0	0	4,36
	Nilai Rerata											4,39

Sumber: Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kantor bersih dan terawat diperoleh jawaban rata-rata 4,60(5) yang berarti sangat setuju, penerangan yang baik membuat saya lebih fokus bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, sistem pendingin udara (AC/kipas) atau jendela berfungsi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saat ini diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, suara-suara dilingkungan kerja tidak mengganggu produktivitas kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju, warna dinding di

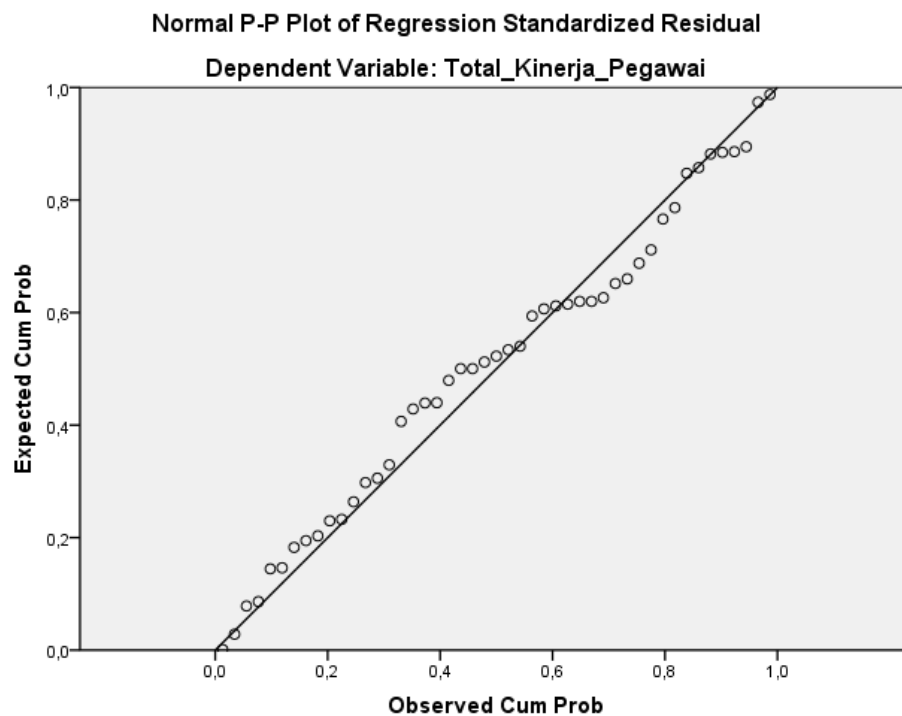
ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,39(4) yang berarti setuju

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik dan tabel yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 dan tabel 4.11 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,21850242
Most Extreme Differences	Absolute	0,086

	Positive	0,080
	Negative	-0,086
Kolmogorov-Smirnov Z		0,588
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,880

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel diatas merupakan output dari hasil Uji Normalitas dengan teknik *Kolmogorov Smirnov One Sample*. Untuk pengambilan keputusan, datanya normal atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed). Terlihat bahwa nilai signifikansi diatas adalah 0,880 dimana nilai ini lebih dari 0,05 sehingga berdasarkan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Gaya_Kepemimpinan	0,193	5,194
Total_Kompetensi	0,176	5,677
Total_Lingkungan_Kerja	0,764	1,310

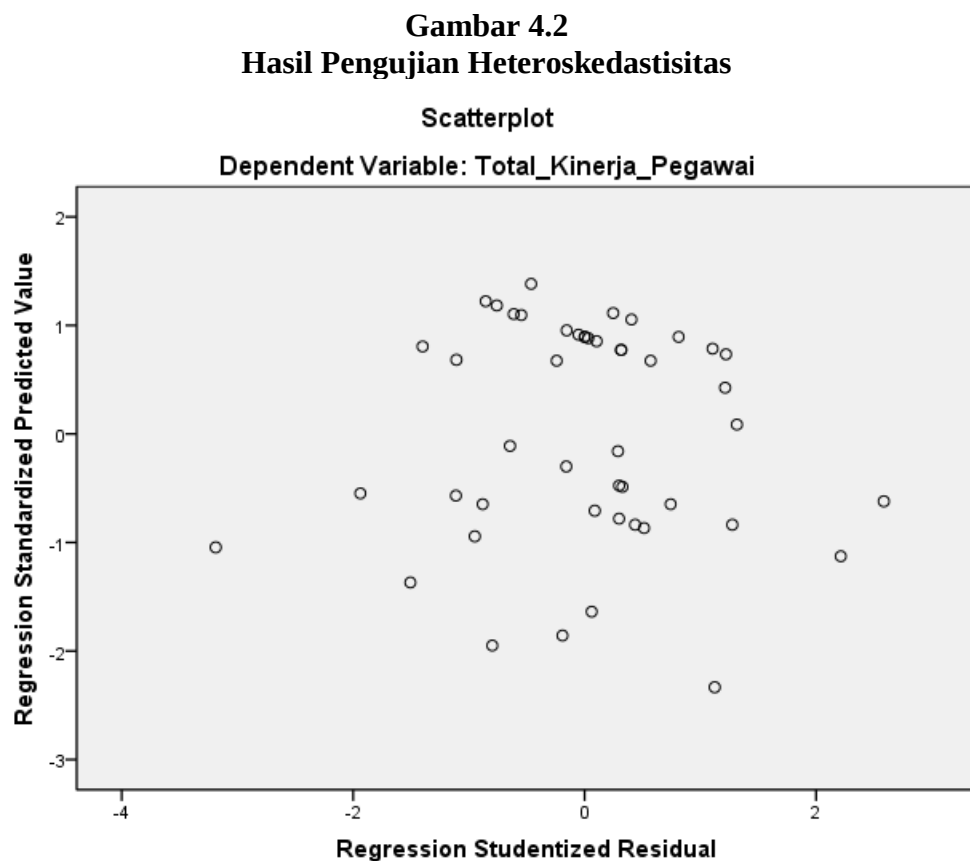
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 berarti tidak terjadi

multikolonieritas dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,766	1,771		,997	0,024
Total_Gaya_Kepemimpinan	0,510	0,132	0,478	3,852	0,000
Total_Kompetensi	0,701	0,152	0,597	4,603	0,000
Total_Lingkungan_Kerja	0,856	0,054	0,996	15,981	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,766 + 0,510X_1 + 0,701X_2 + 0,856X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 1,766$

Berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,766.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,510$

Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,510. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,510 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,701$

Kompetensi (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,701. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,701 satuan.

- d. Koefisien regresi $b_3 = 0,856$

Lingkungan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,856. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,856 satuan

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,852) > t_{tabel} (2,017)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Kompetensi (X_2)

Pada variable kompetensi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (4,603) > t_{tabel} (2,017)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik kompetensi (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Pada variable lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (15,981) > t_{tabel} (2,017)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,659	3	155,886	98,144	0,000 ^a
	Residual	68,298	43	1,588		
	Total	535,957	46			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber:Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $98,144 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,882 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,934 ^a	0,873	0,864	1,260

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2022), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,934 menunjukkan derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 93,4%. Hal ini menunjukkan bahwa

terjadi hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,873 atau 87,3%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87,3%, sedangkan 12,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja dan kompensasi.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil penelitian regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,510. Besarnya koefisien gaya kepemimpinan lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien kompetensi dan gaya kepemimpinan. Sehingga dengan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang

paling rendah terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,852) > t_{tabel} (2,017)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Isabella, Sari dan Fariza (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil penelitian regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,701. Besarnya koefisien kompetensi lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien lingkungan kerja, namun lebih tinggi jika dibandingkan dengan koefisien gaya kepemimpinan. Sehingga dengan kompetensi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel kompetensi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (4,603) > t_{tabel} (2,017)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik kompetensi (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil penelitian regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,856. Besarnya koefisien lingkungan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien gaya kepemimpinan dan kompetensi. Sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (15,981) > t_{tabel} (2,017)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Masnaeni, Palobo dan

Bintoro (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan gaya kepemimpinan seperti lebih memperhatikan pegawai dengan memberikan semangat dan memotivasi kepada pegawai saat bekerja oleh seorang pimpinan. Hal ini dapat meningkatkan gaya kepemimpinan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan kompetensi pegawai supaya pengetahuan yang pegawai miliki dapat sesuai dengan jabatan dan tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan lingkungan kerja seperti, tidak adanya suara-suara dilingkungan kerja yang dapat mengganggu produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat meningkatkan lingkungan kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin bagus kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, serta semakin bagus lingkungan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinannya dengan cara pimpinan dapat memberi semangat dan memotivasi kepada pegawai saat bekerja.
2. Bagi kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat memperhatikan kompetensi pegawai supaya pengetahuan yang pegawai miliki dapat sesuai dengan jabatan dan tugas mereka.
3. Bagi kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya supaya dapat memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar tidak ada suara-suara dilingkungan kerja yang dapat mengganggu produktivitas kerja pegawai.
4. Bagi kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih mendorong kinerja pegawai supaya pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Astuti, D. P., Maharto, M. T., & Fadhilah, F. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(10), 834-845.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Febrian, W. D. F. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89-98.
- Fitria, D., Sumarni, S., & Hendriyaldi, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd provinsi jambi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 59-67.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G., Zahari, M., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 126-135.
- Isabella, A. A., Sari, N. K., & Fariza, D. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. *Jurnal EBI*, 6(2), 60-66.
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of*

Information System, Applied, Management, Accounting and Research, 9(1), 142-155.

- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja asn dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190.
- Novianti, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 4(1)
- Parmin, Y. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk. *Management Research and Business Journal*, 1(1), 18-37.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 455-464.
- Ridho, M. R., & Ilham, B. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. MALATUNRUNG REZKINDO. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 314-324.
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Supardi, F., Masnaeni, Y., Palobo, A. F. P., Bintoro, Y. A., & Palintan, A. F. F. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(1), 177-188
- Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396-405.
- Yuliantoharinugroho, Y., Rofik, M., Nugroho, H. A., & Anggraeni, E. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 17(2), 72-82.

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu pada kesempurnaan hasil pekerjaan					
4	Pegawai mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan					
5	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Pegawai selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan					

B. Gaya Kepemimpinan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan tepat					
2	Pimpinan saya memberi semangat dan memotivasi pegawai saat bekerja					
3	Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai					
4	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur pegawainya					
5	Pimpinan saya bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat					
6	Pimpinan saya dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik terhadap pegawai					

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

C. Kompetensi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat menambahkan pengetahuan saya					
2	Informasi pengembangan pegawai yang disampaikan oleh pimpinan cukup efektif					
3	Saya mempunyai kemampuan kerja yang baik					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
5	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya					

D. Lingkungan Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif					
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai					
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai					
5	Penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja					
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik					

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

No	Kinerja Pegawai (Y)							Gaya Kepemimpinan (X1)							Kompetensi (X2)							Lingkungan Kerja (X3)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX3
1	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	4	5	5	30
2	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	3	3	3	23
3	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	3	4	5	26	5	5	5	4	5	24	5	5	3	5	5	5	5	33
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	4	5	34
5	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21
6	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	5	5	34
7	4	5	4	4	5	5	27	4	5	3	5	4	3	24	3	3	3	4	3	16	5	3	5	3	3	3	3	25
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	5	4	29
9	5	3	4	5	5	5	27	5	3	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	5	5	33
10	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	4	5	5	34
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	5	24	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	5	4	29
12	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	4	4	3	21	3	3	3	4	3	16	5	3	4	3	3	3	3	24
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	4	5	34
14	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	5	4	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	4	29
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	4	5	33
16	3	5	3	3	5	5	24	3	5	3	5	4	3	23	3	3	3	4	3	16	5	3	5	3	3	3	3	25
17	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	3	4	28
18	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	5	34
19	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	5	4	31
20	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	4	5	34
21	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

No	Kinerja Pegawai (Y)							Gaya Kepemimpinan (X1)							Kompetensi (X2)							Lingkungan Kerja (X3)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX3
22	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	29
23	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	5	5	34
24	5	3	5	5	5	4	27	5	3	5	4	3	5	25	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35
25	3	4	3	3	4	4	21	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	3	3	23
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	5	5	34
28	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	3	4	27
29	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	3	4	24	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	5	4	4	29
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	4	27	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	4	5	34
31	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	34
32	5	4	4	4	4	4	25	3	4	3	3	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	29
33	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	5	5	33
34	3	3	4	3	3	3	19	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	4	4	23	5	3	3	3	3	4	3	24
35	4	3	4	4	4	3	22	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	5	4	29
36	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	5	5	34
37	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	5	35
39	3	3	3	3	3	4	19	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	24	5	3	5	3	3	5	3	27
40	3	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	4	4	29
41	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	4	5	34
42	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	34

LAMPIRAN II OUTPUT SPSS

No	Kinerja Pegawai (Y)							Gaya Kepemimpinan (X1)							Kompetensi (X2)							Lingkungan Kerja (X3)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX3
43	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	5	5	5	5	4	29	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	5	4	30
46	5	5	5	5	5	4	29	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	17	5	5	5	5	4	5	5	34
47	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5	Kinerja_Pegawai_P6
N Valid	47	47	47	47	47	47
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,36	4,26	4,34	4,38	4,45	4,36
Std. Deviation	,705	,736	,700	,739	,686	,640
Sum	205	200	204	206	209	205

Kinerja_Pegawai_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,8	12,8	12,8
4	18	38,3	38,3	51,1
5	23	48,9	48,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	17,0	17,0	17,0
4	19	40,4	40,4	57,4
5	20	42,6	42,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,8	12,8	12,8
	4	19	40,4	40,4	53,2
	5	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,9	14,9	14,9
	4	15	31,9	31,9	46,8
	5	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,6	10,6	10,6
	4	16	34,0	34,0	44,7
	5	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,5	8,5	8,5
	4	22	46,8	46,8	55,3
	5	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2
Gaya_Kepemimpinan_P3 Gaya_Kepemimpinan_P4 Gaya_Kepemimpinan_P5
Gaya_Kepemimpinan_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

		Statistics					
		Gaya_Kepemimpinan_P1	Gaya_Kepemimpinan_P2	Gaya_Kepemimpinan_P3	Gaya_Kepemimpinan_P4	Gaya_Kepemimpinan_P5	Gaya_Kepemimpinan_P6
N	Valid	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,40	4,28	4,32	4,26	4,23	4,11
Std. Deviation		,712	,682	,755	,765	,598	,729
Sum		207	201	203	200	199	193

Frequency Table

Gaya_Kepemimpinan_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,8	12,8
	4	16	34,0	46,8
	5	25	53,2	100,0
	Total	47	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,8	12,8
	4	22	46,8	59,6
	5	19	40,4	100,0
	Total	47	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaya_Kepemimpinan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,0	17,0	17,0
	4	16	34,0	34,0	51,1
	5	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	19,1	19,1	19,1
	4	17	36,2	36,2	55,3
	5	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,5	8,5	8,5
	4	28	59,6	59,6	68,1
	5	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21,3	21,3	21,3
	4	22	46,8	46,8	68,1
	5	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kompetensi_P1 Kompetensi_P2 Kompetensi_P3
Kompetensi_P4 Kompetensi_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics						
		Kompetensi _P1	Kompetensi _P2	Kompetensi _P3	Kompetensi _P4	Kompetensi _P5
N	Valid	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,45	4,32	4,21	4,23	4,11
Std. Deviation		,717	,726	,750	,598	,729
Sum		209	203	198	199	193

Frequency Table

Kompetensi_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,8	12,8	12,8
	4	14	29,8	29,8	42,6
	5	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kompetensi_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,9	14,9	14,9
	4	18	38,3	38,3	53,2
	5	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kompetensi_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	19,1	19,1	19,1
	4	19	40,4	40,4	59,6
	5	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kompetensi_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,5	8,5	8,5
	4	28	59,6	59,6	68,1
	5	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kompetensi_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21,3	21,3	21,3
	4	22	46,8	46,8	68,1
	5	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

	Lingkungan Kerja P1	Lingkungan Kerja P2	Lingkungan Kerja P3	Lingkungan Kerja P4	Lingkungan Kerja P5	Lingkungan Kerja P6	Lingkungan Kerja P7
N Valid	47	47	47	47	47	47	47
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,60	4,36	4,38	4,38	4,26	4,38	4,36
Std. Deviation	,538	,764	,677	,739	,736	,768	,764
Sum	216	205	206	206	200	206	205

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,1	2,1	2,1
	4	17	36,2	36,2	38,3
	5	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,0	17,0	17,0
	4	14	29,8	29,8	46,8
	5	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,6	10,6	10,6
	4	19	40,4	40,4	51,1
	5	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,9	14,9	14,9
	4	15	31,9	31,9	46,8
	5	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,0	17,0	17,0
	4	19	40,4	40,4	57,4
	5	20	42,6	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,0	17,0	17,0
	4	13	27,7	27,7	44,7
	5	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,0	17,0	17,0
	4	14	29,8	29,8	46,8
	5	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,713	,885	6

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	43,85	27,086	,927	,895	,632
Kinerja_Pegawai_P2	43,94	30,018	,534	,482	,690
Kinerja_Pegawai_P3	22,15	6,564	,912	,947	,829
Kinerja_Pegawai_P4	43,70	30,083	,643	,482	,686
Kinerja_Pegawai_P5	43,94	26,931	,839	,843	,634
Kinerja_Pegawai_P6	43,91	29,862	,520	,405	,689

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2
Gaya_Kepemimpinan_P3 Gaya_Kepemimpinan_P4 Gaya_Kepemimpinan_P5
Gaya_Kepemimpinan_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,799	,895	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya_Kepemimpinan_P1	39,21	22,302	,673	,623	,773
Gaya_Kepemimpinan_P2	21,49	7,342	,921	,903	,848
Gaya_Kepemimpinan_P3	39,36	21,932	,621	,539	,772
Gaya_Kepemimpinan_P4	39,28	23,031	,529	,301	,788
Gaya_Kepemimpinan_P5	39,15	19,999	,887	,842	,730
Gaya_Kepemimpinan_P6	39,06	20,887	,844	,750	,745

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Kompetensi_P1 Kompetensi_P2 Kompetensi_P3  
Kompetensi_P4 Kompetensi_P5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,648	,874	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi_P1	43,17	30,623	,522	,498	,619
Kompetensi_P2	43,17	27,840	,847	,817	,552
Kompetensi_P3	17,45	4,905	,886	,796	,806
Kompetensi_P4	43,17	27,840	,847	,817	,552
Kompetensi_P5	43,26	30,629	,577	,606	,616

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2  
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5  
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,893	,890	7

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	25,96	10,781	,764	,694	,868
Lingkungan_Kerja_P2	25,87	12,375	,482	,512	,899
Lingkungan_Kerja_P3	25,74	10,107	,871	,821	,854
Lingkungan_Kerja_P4	25,66	10,882	,790	,723	,866
Lingkungan_Kerja_P5	25,96	10,781	,764	,694	,868
Lingkungan_Kerja_P6	25,72	12,509	,408	,528	,908
Lingkungan_Kerja_P7	25,72	10,683	,765	,725	,868

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Gaya_Kepemimpinan Total_Kompetensi
Total_Lingkungan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,864	1,260

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	467,659	3	155,886	98,144	,000 ^a
Residual	68,298	43	1,588		
Total	535,957	46			

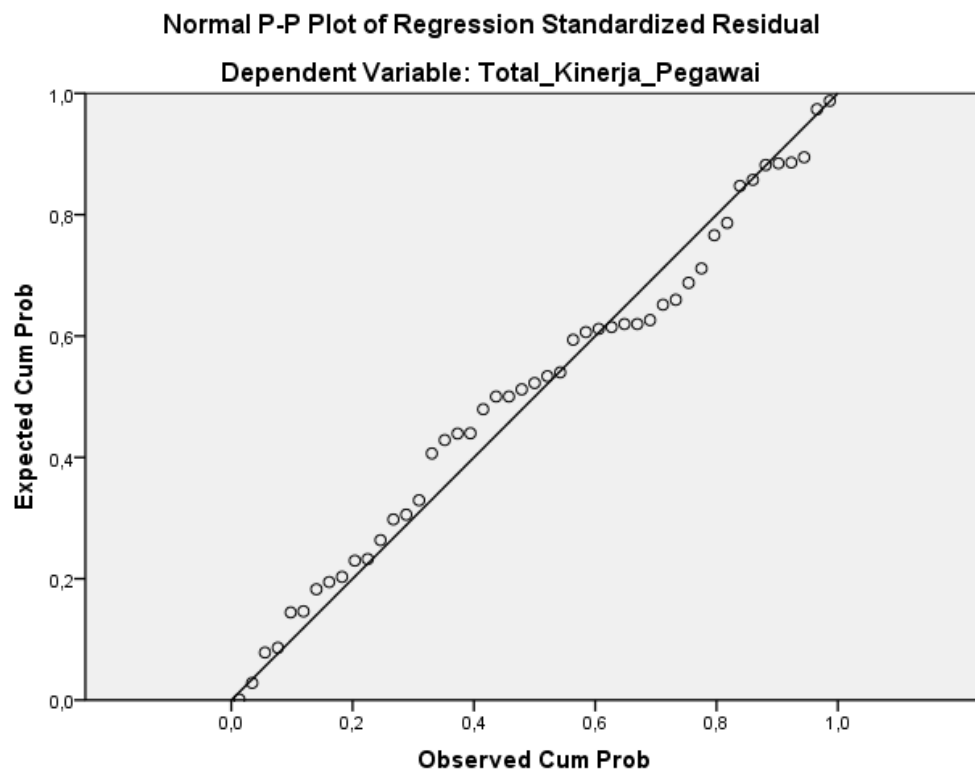
a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

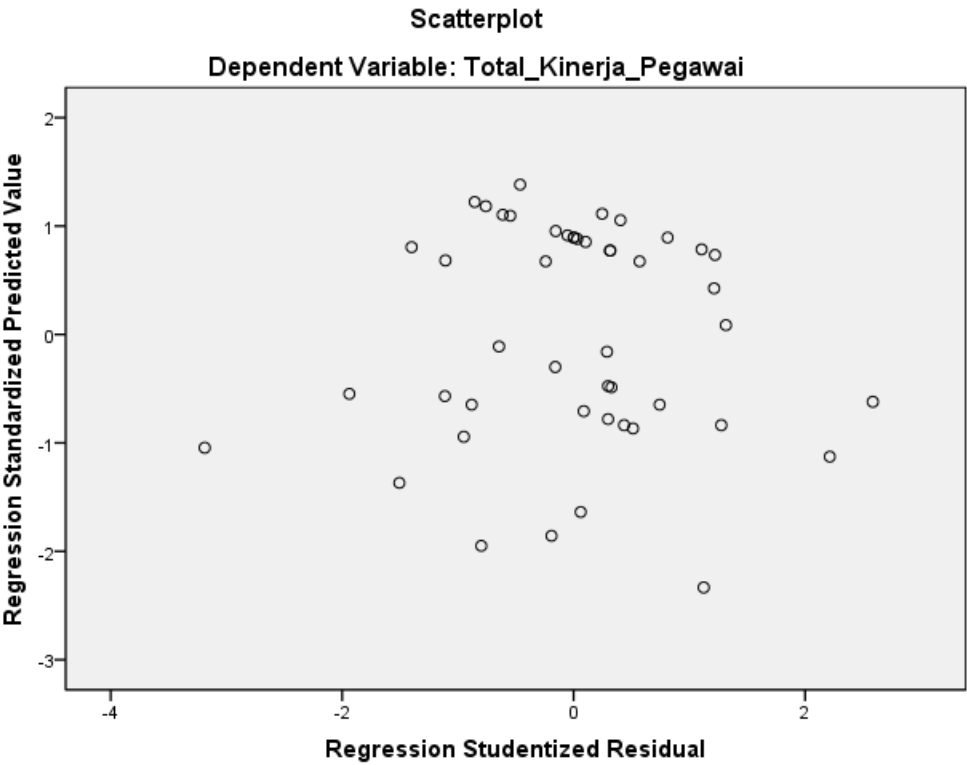
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,766	1,771		,997	,024		
Total_Gaya_Kepemimpinan	,510	,132	,478	3,852	,000	,193	5,194
Total_Kompetensi	,701	,152	,597	4,603	,000	,176	5,677
Total_Lingkungan_Kerja	,856	,054	,996	15,981	,000	,764	1,310

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI