

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

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

Oleh:

DARMAWAN SAPUTRA
NPM: 2302120221



**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:

DARMAWAN SAPUTRA
NPM: 2302120221

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH 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:

DARMAWAN SAPUTRA
NPM: 2302120221

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH 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

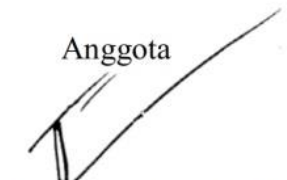
Sekretaris


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



DARMAWAN SAPUTRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Darmawan Saputra
NPM : 2302120221
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 KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH 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



DARMAWAN SAPUTRA

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 Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah 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. Ayahanda (Alm. Agus Ali) dan Ibunda (Yasmidar) yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Syamsidar, SE, M.Si, Ak. CA Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Istri tercinta (Fitri Nova Saputri, A.Md.Kep) dan anak-anakku tersayang (Naura Fazira dan Rhania Shavira) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Abangda (Edi Mukhsin, S.K.M) dan Kakak (Juniar Ulfa, S.K.M) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Adik-adikku beserta suami (Emi Salastri, S.E. dan Andi Nova serta Elvinda Vionita, S.Psi dan Addian Satria, S.K.M., Eka Rosdiana, S.Pd dan Ikbal Hajiri, S.Hum) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Keponakan-Keponakanku tersayang (Heykal, Danish, Azka, Dara, Hanin, Shanum, Nabi) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kabag Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setdakab Abdya Indra Darmawan, S.E beserta Staf yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Serta teman-teman seperjuang Diploma III Lanjutan Kelas Abdya (Cut, Maya, Sri, Julita, Salmiah, Suriana dan Ronny) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan 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.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 11 Juli 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	9
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	11
 BAB II KAJIAN 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.....	16
2.1.2 Kepemimpinan.....	17
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	19
2.1.2.2 Fungsi dari Kepemimpinan.....	20
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	21
2.1.3 Lingkungan Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	25
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.1.4 Kemampuan Kerja.....	27
2.1.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja	27
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	28
2.1.4.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	29
2.2 Penelitian Sebelumnya	30
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	34
 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
3.2.1 Populasi	39
3.2.2 Sampel	39
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	42
3.5 Teknik Analisis Data	44
3.6 Pengujian Data.....	45
3.6.1 Pengujian Validitas.....	45
3.6.2 Pengujian Reabilitas	45
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	45
3.7 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1 Karakteristik Responden.....	50
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Karakteristik Responden.....	50
4.2.2 Pengujian Data	52
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	54
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	60
4.2.4.1 Uji Normalitas	60
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	61
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	62
4.2.5 Pengujian Hipotesis	63
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	67
4.3 Implikasi Penelitian	68
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1 Horizon Waktu	37
Tabel 3.2 Data Jumlah Populasi dan Sampel	40
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	42
Tabel 3.4 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	51
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	52
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	53
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan	56
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	62
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	66
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamapiran I Kuesioner.....	76
Lamapiran II Tabulasi Data	78
Lamapiran III Output SPSS	80
Lamapiran IV Tabel r, t, F	93

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
ACEH BERAT DAYA**

DARMAWAN SAPUTRA
NPM :2302120221

Pembimbing 1. Syamsidar, SE, M.Si, Ak. CA
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat kausalitas yakni bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Semakin bagusya kepemimpinan yang ada dan semakin bagusya lingkungan kerja serta semakin bagusya kemampuan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup instansi maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi.

Keberhasilan-keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien,

sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

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. Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh

pegawai. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja instansi sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Kinerja pemerintah sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya adalah kepemimpinan. Pemimpin dalam suatu organisasi khususnya pada instansi pemerintah memiliki peran sentral yakni memiliki peran sebagai penggerak dan sebagai pengarah dalam organisasi yang dinaunginya, selain itu seorang kepala instansi pemerintah memiliki kendali untuk mengatur organisasinya serta mengatur bawahannya untuk bekerja dengan baik, oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai berkaitan erat dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Wijono dalam Nasution dan Rizky (2024:176) adalah proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi. Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Berbagai upaya pemimpin untuk menggerakkan pegawai berdampak pada efektivitas kerja pegawai, pegawai akan bekerja dengan baik dan memiliki semangat apabila mendapat arahan dan motivasi dari pemimpinnya selain itu sikap pemimpin yang selalu menjaga keharmonisan dengan pegawai dapat menciptakan iklim organisasi yang nyaman sehingga para pegawai termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras untuk bekerja dengan baik. Undang-undang yang mengatur kinerja terkait kepemimpinan umumnya mencakup dua aspek utama yaitu pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pengembangan kompetensi kepemimpinan. UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN memberikan dasar hukum untuk pengelolaan kinerja ASN, yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi melalui peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku secara berkelanjutan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah 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 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 antarpegawai 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. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pengawasan Lingkungan Kerja mengatur tentang kewajiban organisasi untuk melakukan pengukuran lingkungan kerja dan tindakan yang harus diambil untuk mengendalikan risiko.

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.

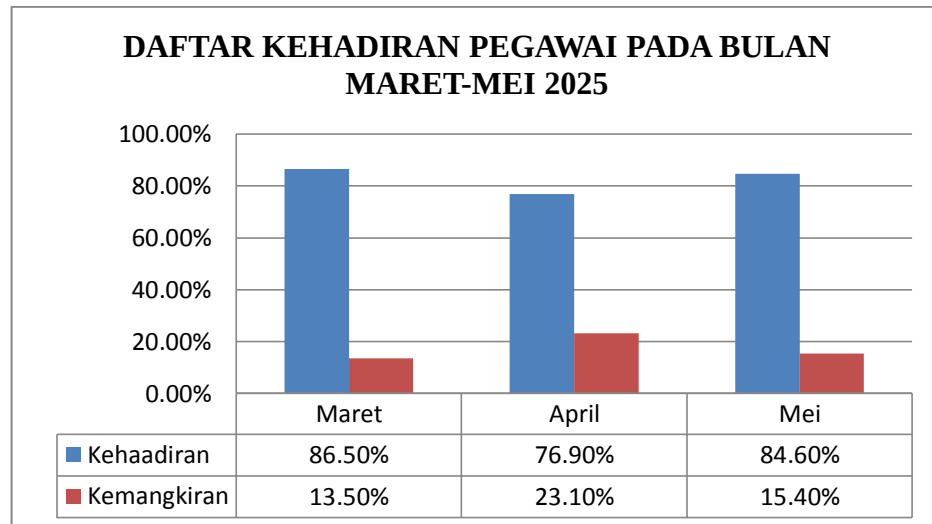
Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kepemimpinan dan lingkungan kerja akan tetapi juga pada kemampuan kerja pegawainya. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Kemampuan merupakan suatu kapasitas

individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Dimana, Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023:230) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur berbagai aspek terkait kinerja dan kemampuan pegawai, termasuk penilaian kinerja, pengelola kinerja dan pengembangan kinerja.

Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. keberhasilan suatu instansi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 30 april sampai dengan 3 Mei 2025 dengan 20 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, diketahui bahwa kinerja pegawai yang ada sudah memenuhi standar kerja. Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang sulit terpusat pada pekerjaannya. Dimana

pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan.



Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa dari jumlah 52 pegawai presentase kehadiran pegawai pada Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya mengalami penurunan, dapat terlihat pada bulan April menurun hingga 76,90%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 23,10%, baik itu di sebabkan oleh cuti sakit, cuti besar, cuti melahirkan maupun cuti besar lainnya. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang ada pada pada Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya

Fenomena yang terjadi terkait kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupateh Aceh Barat Daya yaitu masih beberapa faktor kemungkinan yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupateh

Aceh Barat Daya diantaranya yaitu masih minimnya inisiatif pemimpin dalam mengawasi staff atau pegawai pada saat bekerja, yang mana pemimpin hanya melihat pada *output* saja dan kurang melihat proses yang dilakukan oleh pegawai, sehingga apabila pemimpin kurang memberikan pengawasan maka pegawai akan bekerja kurang maksimal serta minimnya motivasi atau dorongan dari pimpinan kepada pegawai.

Kemudian mengenai lingkungan kerja pada Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya setelah mewawancari pegawai bahwa fenomena yang terjadi yaitu lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang ada di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya sudah dikategorikan baik. Akan tetapi beberapa faktor masih ada yang kurang baik seperti, cat dinding kantor yang sudah terkelupas 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. Hal ini membuat kondisi ruangan tersebut cepat menimbulkan kelelahan dan kehilangan kreativitas dalam bekerja.

Selain itu, Fenomena yang terjadi terkait kemampuan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupateh Aceh Barat yaitu masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan kerapihan, ketelitian dan hasil kerja yang dikerjakan masih kurang 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 di Sekretariat Daerah Kabupateh Aceh Barat.

Serta adanya masalah pada kemampuan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat terlihat dari masih kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien serta masih kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang pemahamannya pegawai atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah 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. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

3. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah 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 menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah 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 kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah 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 kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. 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 pegawai adalah tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai juga dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Kharismasyah dalam Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023:340) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama suatu periode waktu tertentu. Keseluruhan, konsep kinerja mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, menjadi cerminan dari usaha individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

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 Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bakhri (2023:974) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Arifah, Khojin dan Aisyah (2024:1249) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

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 kerjaitu sendiri.

Menurut Arianty dalam Pelasula, Tjokro dan Nanulaita (2024:458) 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 Nasution dan Rizky (2024:174) 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

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma dalam Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023:341) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

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 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Afandi dalam Rahman, Sangkota, Gulom dan Yasin (2022:36) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Sedangkan menurut Ismail dalam Putri (2022:276) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah gaya seseorang dalam memimpin untuk mencapai target tujuan dari apa yang dipimpinnya. berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang

dimilikinya berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Kalau cara menyampaikan perintah salah, maka yang menerima perintah atau bawahan tidak akan mudah tergerak untuk bekerja.

Menurut (Zulkarnaen dan Ismail, 2024:734) “mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang dimilikinya berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Kalau cara menyampaikan perintah salah, maka yang menerima perintah atau bawahan tidak akan mudah tergerak untuk bekerja.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi George R.Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha dalam Wahyudi dan Kusumayadi, 2023:208).

Kepemimpinan menurut Wijono dalam Nasution dan Rizky (2024:176), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain

untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Selain itu, kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan suatu instansi/organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi seorang individu atau kelompok untuk mau melakukan suatu pekerjaan semaksimal mungkin untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan seorang pemimpin juga akan menentukan suasana dan kenyamanan pegawai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Ilalloh dalam Mainin dan Tanno (2021:34) bahwa kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah:

1. Faktor Biologis atau Keturunan
Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.
2. Faktor Religius atau Agama
Seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia di anggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.
3. Faktor Kekuatan (power)
Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.

4. Faktor Sosial Ekonomi

Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpandang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.

5. Faktor Profesional

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan. Misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin.

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai dalam Nasution dan Rizky (2024:176) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun

tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan, prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi kepemimpinan bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Beberapa indikator dari kepemimpinan menurut Sofyandi dalam Wahyudi dan Kusumayadi, 2023:209) yaitu sebagai berikut :

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Sebagai katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-

tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerimadan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

7. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 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. Sedarmayanti dalam Gea (2022:1306) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti dalam Rumengan dan Sambul (2023:42) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Robbins dalam Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023:73) lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi pegawai maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai berkerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta dengan alat-alat dan peralatan yang memadai

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 antarpegawai 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.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farisi dan Lesmana dalam Akhiriani dan Risal (2023:30) 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 kelembabanyang 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.

2.1.3.3 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.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori dari Nitisemito dalam Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023:76) adalah :

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. Kebersamaan

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

2.1.4 Kemampuan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Dimana, Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023:230) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Thoha dalam Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023:73) berpendapat bahwa kemampuan pegawai adalah merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan motivasi kinerja organisasinya secara keseluruhan.

Menurut Saifillah dalam Dewi, Suhaeli dan Hidayati (2023:19) kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. merupakan potensi yang ada dalam

diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Mengutip dari Hasibuan dalam Sinambela dan Lestari (2022:172), kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam mengerjakan serangkaian tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan keseriusan serta waktu. Kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang tertanam pada diri pekerja yang sungguh-sungguh mampu dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, Siagian dalam Dewi, Suhaeli dan Hidayati (2023:17).

1. Umur

Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya. Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.

2. Pendidikan

Pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul. Sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan Tingkat peringkat adalah

simbol status. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya.

3. Pengalaman kerja
Seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi. Akan ada tingkat kekuatan serta kecanggihan serta Keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup Memperoleh jalur karir profesional.
4. Status pekerjaan
Semakin tinggi pangkat ataupun status, semakin baik Kualitas individu serta institusi akan tinggi. tenaga kerja. Mereka biasanya mendapatkan harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi di dalam serta di luar organisasi.
5. Status pernikahan
Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, Misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin..

2.1.4.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Gibson dalam Dewi, Suhaeli dan Hidayati (2023:18) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan pegawai untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi. Hal merujuk pada keterampilan untuk membangun dan memelihara hubungan positif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Ini termasuk kemampuan berkomunikasi dengan baik, empati, mendengarkan dengan aktif, dan menyelesaikan konflik.
- b. Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan positif. Komunikasi yang efektif juga penting untuk mencapai tujuan bersama, menyelesaikan pekerjaan, dan meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Kemampuan pegawai untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
Merupakan keterampilan penting dalam lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Keterampilan ini memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan perselisihan secara konstruktif, menjaga hubungan yang positif, dan mencapai hasil yang menguntungkan semua pihak.
- d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.
menjelaskan kemampuan untuk memastikan bahwa sistem imbalan dirancang dan diterapkan dengan adil dan merata. Ini berarti tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor-faktor lain yang tidak relevan dengan kinerja atau kontribusi individu.

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 Rahman, Sangkota, Gulom, Yasin dan Sujarwadi (2022) dengan judul pengaruh pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah hubungan antara ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 0,841 artinya hubungan variabel independen dengan variabel dependen adalah sangat kuat. R Square atau koefisien determinasi adalah melihat kontribusi pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 70,8% terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una artinya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan oleh Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Hasil Penelitian menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan membuktikan bahwa $t_{hitung} 0,497 < t_{tabel} 1,67866$. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai pada analisis

uji t diketahui nilai t hitung sebesar $3,716 > t$ tabel $1,67866$. Serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan bukti bahwa pada nilai analisis uji t diketahui nilai t hitung sebesar $1,900 > 1,67866$.

Penelitian ini dilakukan oleh Parante, Rina dan Syam (2022) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya.

Penelitian ini dilakukan oleh Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023) dengan judul pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram.

Penelitian ini dilakukan oleh Pratiwi, Amang dan Sahabuddin (2023) dengan judul pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang, baik itu secara simultan (uji F) dan parsial (uji T). Temuan ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi praktisi dan penelitian mendatang.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

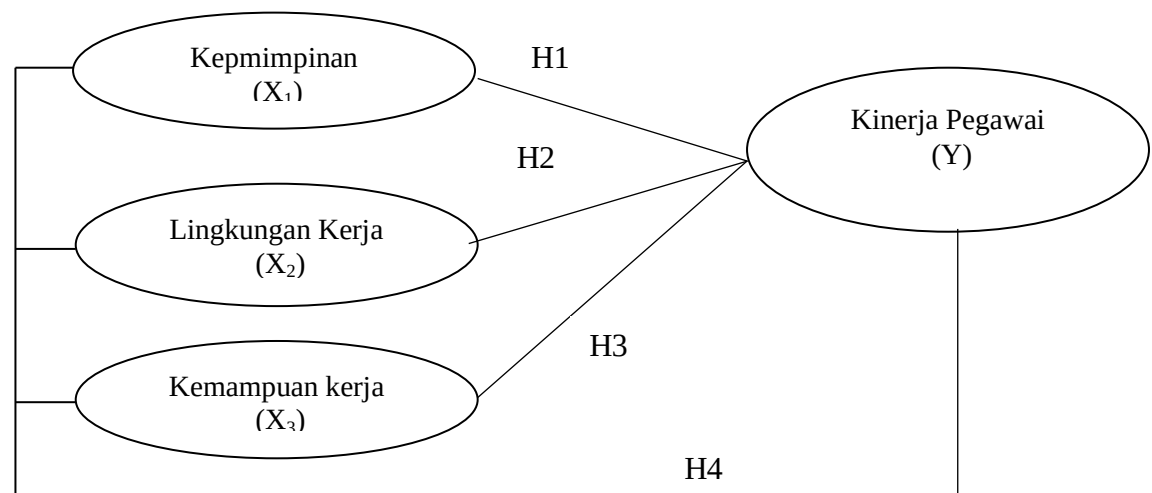
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Rahman, Sangkota, Gulom, Yasin dan Sujarwadi (2022)	– Penelitian Kuantitatif	Hubungan antara ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 0,841 artinya hubungan variabel independen dengan dependen adalah sangat kuat.	– Variabel independen (Kepemimpinan dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel motivasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang. Serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Semarang.	– Variabel independen (Kemampuan kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel motivasi kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor	– Penelitian Kuantitatif	Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Variabel independen (Kepemimpinan dan lingkungan kerja)	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sekretariat DPRK Nagan Raya. Parante, Rina dan Syam (2022)		Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya	– Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	
4	Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sekarbela Kota Mataram	– Variabel independen (Lingkungan kerja dan kemampuan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel disiplin kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang Sulawesi Selatan. Pratiwi, Amang dan Sahabuddin (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang, baik itu secara simultan (uji F) dan parsial (uji T). Temuan ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi praktisi dan penelitian mendatang	– Variabel independen (Kemampuan kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel motivasi - 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 Pratiwi, Amang dan Sahabuddin (2023)

2.4 Hipotesis

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

H1: Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

H2: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

- H3: Diduga kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah 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 kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Sekretariat Daerah 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 kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Sekretariat Daerah Kabupateh Aceh Barat di jalan Bukit Hiaju, komplek perkantoran Abdya, Blangpidie, Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di pada Sekretariat Daerah Kabupateh Aceh Barat. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner 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 dengans 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 110 pegawai.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai yang ada pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0.01)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 1,10}$$

$$n = \frac{110}{2,10}$$

$$n = 52,38 \approx 52 \text{ responden}$$

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 52 pegawai yang ada di rumah Sekretariat daerah kabupaten Aceh Barat Daya

Tabel 3.1
Data Populasi dan Sampel Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Nama Bagian	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	Terdiri dari Kepala Bagian, Kasubbag Protokol, Pranata Humas, Analis Publikasi, Analis Berita, dan Pengadministrasi Umum	11 Orang	5 Orang
2	Bagian Umum	Terdiri dari Kepala Bagian, Analis Kebijakan Ahli Muda, Analis Tata Laksana, Analis Tata Usaha, Teknisi Listrik dan Jaringan, Teknisi Peralatan Kantor, Pengemudi Sekda, Pranata Jamuan, Pengadministrasi Kepegawaian dan Pengadministrasi Umum	16 Orang	8 Orang
3	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	Terdiri dari Kepala Bagian, Pengadaan Barang dan Jasa Ahli Muda, Pranata Komputer Ahli Pratama, Pengadministrasi Layanan Secara Elektronik	10 Orang	4 Orang
4	Bagian Keistimewaan dan Kesejahteraan Rakyat	Terdiri dari Kepala Bagian, Pejabat Fungsional, Analis Pelayanan Sosial, Analis Akuntabilitas Kinerja Aparatur, Pengolah Data, dan Pengadministrasi Umum	12 Orang	6 Orang
5	Bagian Hukum	Terdiri dari Kepala Bagian, Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Muda, Analis Hukum Ahli Muda, Analis Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Rancangan Perundang-Undangan, Analis Sistem Informasi, Penyusun Bahan Bantuan Hukum, Pengadministrasi Peraturan Perundang-Undangan, Pengadministrasi Data Peraturan Perundang-Undangan, dan Pengadministrasi Data Penyajian dan Publikasi	12 Orang	6 Orang
6	Bagian	Terdiri dari Kepala Bagian, Analis	8 Orang	4 Orang

No	Nama Bagian	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
	Administrasi Pembangunan	Kebijakan Ahli Muda, Pranata Komputer, Pengolah Data RFK, Pengadministrasi Perencanaan dan Program, dan Analis Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan		
7	Bagian Pemerintahan	Terdiri dari Kepala Bagian, Analis Kebijakan Ahli Muda, Analis Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah, Analis Pemerintahan Daerah, Fasilitator Pemerintahan, Analis Penataan Daerah dan Penataan Teknis Kebijakan	12 Orang	6 Orang
8	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	Terdiri dari Kepala Bagian, Analis Kebijakan Ahli Muda, Penyusun Program Pengawasan Perekonomian, Analis Data Makro, Penyusun Program dan Pengawas Perekonomian dan Pengadministrasi Umum	8 Orang	4 Orang
9	Bagian Perencanaan dan Keuangan	Terdiri dari Kepala Bagian, Analis Perencanaan Ahli Muda, Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Pengadministrasi Keuangan, Pengadministrasi Perencanaan dan Program, Analis Akuntabilitas Kinerja Aparatur, Pengadministrasi Keuangan	10 Orang	4 Orang
10	Bagian Organisasi	Terdiri dari Kepala Bagian, Analis Kebijakan Ahli Muda, Analis Laporan Akuntabilitas Kinerja, Analis Kelembagaan, Analis Kebijakan Ahli Pratama, Pengadministrasi Umum dan Pengadministrasi Kepegawaian	11 Orang	5 Orang
Jumlah			110 Orang	52 Orang

Sumber: Data Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2025 dan diolah Oleh Peneliti

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 (2020)

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 berkaitan 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 kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan 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 adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023:340)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Tanggung Jawab. Rachmawati, Widowati dan Wahyuningsih (2023:341)	Likert	A1-A4
2.	Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Rahman, Sangkota, Gulom dan Yasin (2022:36)	1. Bersikap adil 2. Memberi sugesti 3. Mendukung tercapainya tujuan 4. Sebagai katalisaor 5. Menciptakan rasa aman 6. Sebagai inspirasi 7. Bersikap menghargai. Sofyandi dalam Wahyudi dan Kusumayadi, (2023:209)	Likert	B1-B7

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi pegawai maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Robbins dalam Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023:73)	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Pertukaran suhu udara 4. Keamanan kerja 5. Suara/Musik 6. Pewarnaan 7. Kebersamaan Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023:76)	Likert	C1-C7
4.	Kemampuan Kerja (X ₃)	Kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Saifillah dalam Dewi, Suhaeli dan Hidayati (2023:19)	1. Kemampuan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi 2. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif 3. Kemampuan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja. 4. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan. Dewi, Suhaeli dan Hidayati (2023:18)	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan 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	= Kepemimpinan
X ₂	= Lingkungan Kerja
X ₃	= Kemampuan kerja
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

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 alpha 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 Ghozali, 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 kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 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 Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan

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 (Ghozali, 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} = Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o3} = Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji Simultan (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} = Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sekretariat Daerah KabuptenAceh Barat Daya

Badan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya yang terakhir dirubah dengan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 44 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

Tugas dan kewajiban pokok sekretaris daerah adalah membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas-dinas daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga keistimewaan untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas sekretaris daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
- b) Pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah;
- c) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
- d) Pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara; dan
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.1 Visi dan Misi

Visi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh barat Daya berpedoman pada Visi Bupati dan Wakil Bupati Aceh Barat Daya, yaitu “Bersama Kita Wujudkan Aceh Barat daya Yang Sejahtera dan Islami”.

Misi Sekretariat Daerah yang merupakan misi ke II Bupati dan Wakil Bupati Aceh Barat Daya, yaitu “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi Serta Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Informasi”

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya Responden dalam penelitian ini terdiri dari 52 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	28	53,8
2	Wanita	24	46,2
Jumlah		52	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin pria sebanyak 28 orang responden (53,8%) dan wanita sebanyak 24 orang responden (46,2%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	9	17,3
2	26-35 Tahun	14	26,9
3	36-45 Tahun	17	32,7
4	≥ 46 Tahun	12	23,1
Jumlah		52	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya yang memiliki frekuensi usia responden tertinggi yaitu berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang (32,7%), selanjutnya berusia 26-35 tahun sebanyak 14 orang (26,9%), yang berusia ≥ 45 tahun sebanyak 12 orang (23,1%) dan berusia ≤ 25 tahun sebanyak 9 orang (17,3%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	17	32,7
3	Diploma	1	1,9
4	Sarjana	24	46,2
5	Pasca Sarjana	10	19,2
Jumlah		52	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dengan frekuensi responden yang tertinggi yaitu berpendidikan sarjana sebanyak 24 orang (46,2%), selanjutnya berpendidikan SMA sebanyak 17 orang (32,7%), responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 10 orang (19,2%) dan yang berpendidikan diploma sebanyak 1 orang (1,9%),.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	7	13,5
2	6-10 Tahun	25	48,1
3	11-15 Tahun	7	13,5
4	≥ 16 Tahun	13	25,0
Jumlah		52	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya terlihat bahwa responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 25 orang (48,1%), selanjutnya responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 13 orang (25,0%), responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 7 orang (13,5%) dan responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 7 orang (13,5%)

4.2.2 Pengujian Data

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 Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=52)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,837	0,279	Valid
2		Kuantitas	0,646	0,279	Valid
3		Pelaksanaan Tugas.	0,924	0,279	Valid
4		Tanggung Jawab	0,879	0,279	Valid
1	Kepemimpinan (X ₁)	Bersikap adil	0,672	0,279	Valid
2		Memberi sugesti	0,911	0,279	Valid
3		Mendukung tercapainya tujuan	0,672	0,279	Valid
4		Sebagai katalisaor	0,911	0,279	Valid
5		Menciptakan rasa aman	0,470	0,279	Valid
6		Sebagai inspirasi	0,771	0,279	Valid
7		Bersikap menghargai	0,790	0,279	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₂)	Kebersihan	0,629	0,279	Valid
2		Penerangan	0,616	0,279	Valid
3		Pertukaran suhu udara	0,766	0,279	Valid
4		Keamanan kerja	0,539	0,279	Valid
5		Suara/Musik	0,582	0,279	Valid
6		Pewarnaan	0,543	0,279	Valid
7		Kebersamaan	0,327	0,279	Valid
1	Kemampuan Kerja (X ₃)	Kemampuan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi	0,772	0,279	Valid
2		Kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif	0,805	0,279	Valid
3		Kemampuan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.	0,629	0,279	Valid
4		Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan	0,428	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,729) 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 Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,914	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,786	0,60	Handal
Kemampuan Kerja (X_2)	0,827	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,914, lingkungan kerja (X_2) dengan nilai 0,786, kemampuan kerja (X_2) dengan nilai 0,827 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,921. 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 variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan 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	Saya menyelesaikan tugas dengan teliti, rapi dan bebas dari kesalahan.	24	46,2	19	36,5	9	17,3	0	0	0	0	4,29
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	30	57,7	13	25,0	9	17,3	0	0	0	0	4,40
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan jadwal dan hasil yang diharapkan	28	53,8	15	28,8	9	17,3	0	0	0	0	4,37
4	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	24	46,2	20	38,5	8	15,4	0	0	0	0	4,31
Nilai Rerata												4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya menyelesaikan tugas dengan teliti, rapi dan bebas dari kesalahan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan jadwal dan hasil yang diharapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab diperoleh jawaban rata-rata 4,31(5) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai pada Sekretariat

No	Kepemimpinan (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pemimpin saya tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas	32	61,5	19	36,5	1	1,9	0	0	0	0	4,60
2	Apabila terjadi kesalahan, pemimpin saya memberikan saran agar pekerjaan saya menjadi lebih baik dan benar	28	53,8	15	28,8	9	17,3	0	0	0	0	4,37
3	Pemimpin saya selalu memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawainya	32	61,5	19	36,5	1	1,9	0	0	0	0	4,60
4	Pemimpin saya selalu mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	28	53,8	15	28,8	9	17,3	0	0	0	0	4,37
5	Pemimpin saya tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawainya yang melakukan kesalahan	26	50,0	21	40,4	5	9,6	0	0	0	0	4,40
6	Ketika ada masalah dalam instansi, pemimpin saya selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan	28	53,8	16	30,8	8	15,4	0	0	0	0	4,38
7	Pemimpin saya menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap pegawainya	24	46,2	19	36,5	9	17,3	0	0	0	0	4,29
	Nilai Rerata											4,43

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepemimpinan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu pemimpin saya tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas diperoleh jawaban rata-rata 4,60(4) yang berarti sangat setuju, apabila terjadi kesalahan, pemimpin saya memberikan saran agar pekerjaan saya menjadi lebih baik dan benar diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pemimpin saya selalu memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawainya diperoleh jawaban rata-rata 4,60(4) yang berarti sangat setuju, pemimpin saya selalu mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pemimpin saya tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawainya yang melakukan kesalahan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, ketika ada masalah dalam instansi, pemimpin saya selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, pemimpin saya menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap pegawainya diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 4,43(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

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

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja	27	51,9	19	36,5	6	11,5	0	0	0	0	4,40
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif	23	44,2	23	44,2	6	11,5	0	0	0	0	4,33
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai	27	51,9	17	32,7	8	15,4	0	0	0	0	4,37
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai	23	44,2	20	38,5	9	17,3	0	0	0	0	4,27
5	Penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja	19	36,5	29	55,8	4	7,7	0	0	0	0	4,29
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata	23	44,2	24	46,2	5	9,6	0	0	0	0	4,35
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik	19	36,5	23	44,2	10	19,2	0	0	0	0	4,17
	Nilai Rerata											4,31

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,40(5) yang berarti setuju, penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,37(5) yang berarti setuju,

keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju, kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

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

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja

No	Kemampuan Kerja (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antarpegawai	31	59,6	15	28,8	6	11,5	0	0	0	0	4,48
2	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja	26	50,0	19	36,5	7	13,5	0	0	0	0	4,37
3	Saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman kerja secara baik-baik dan terbuka	20	38,5	23	44,2	9	17,3	0	0	0	0	4,21
4	Saya merasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan	19	36,5	29	55,8	4	7,7	0	0	0	0	4,29
	Nilai Rerata											4,33

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

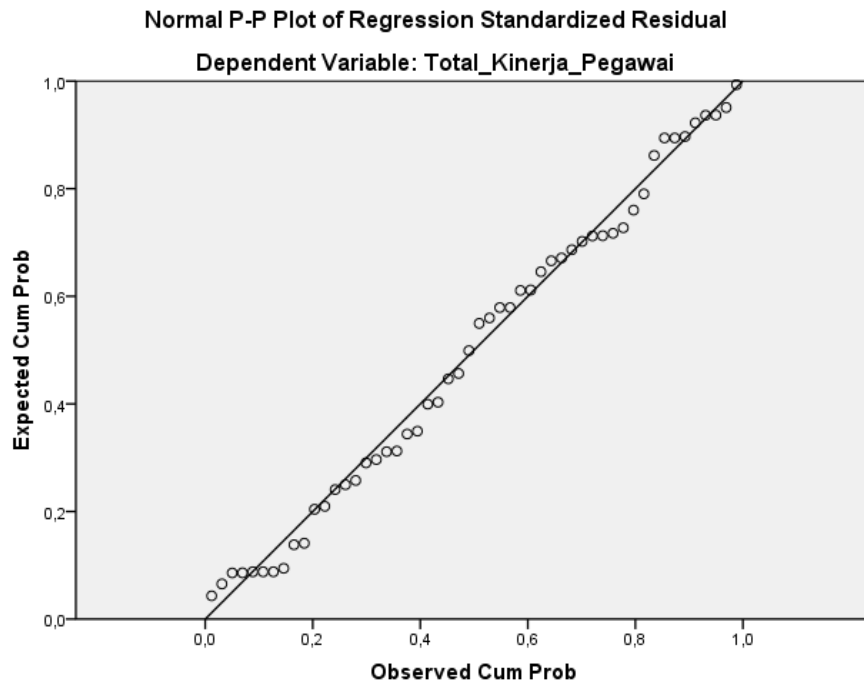
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kemampuan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,48(5) yang berarti setuju, saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman kerja secara baik-baik dan terbuka diperoleh jawaban rata-rata 4,21(5) yang berarti setuju, saya merasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kemampuan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 4,33(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 yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 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 disekitargaris 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.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,801	1,248
Lingkungan_Kerja	0,244	4,093
Kemampuan_Kerja	0,264	3,793

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

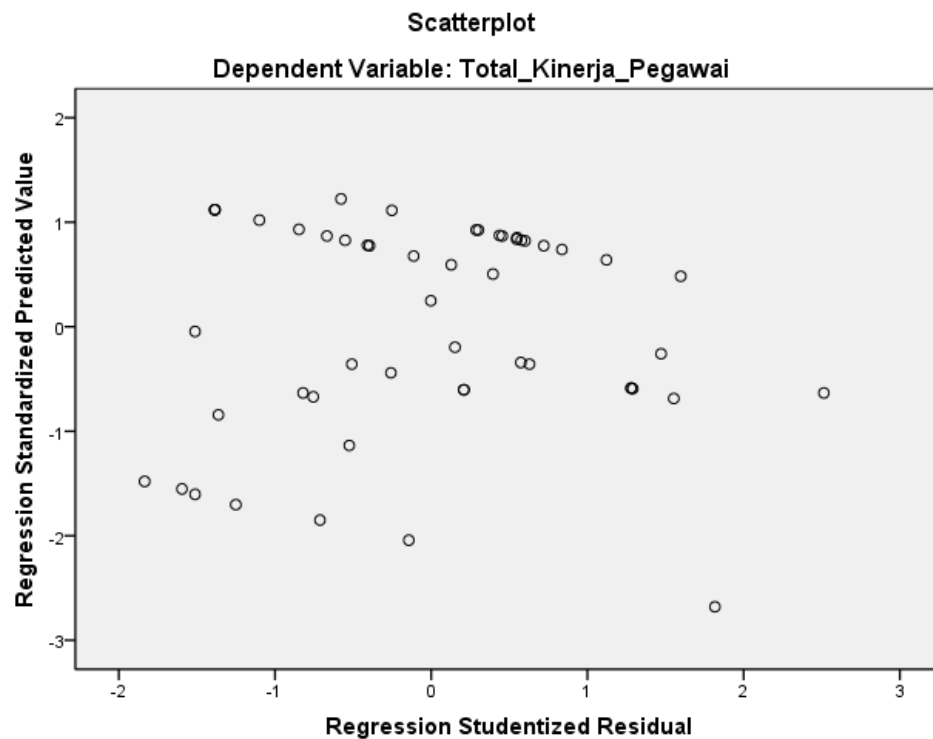
Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas 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.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



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 kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap

kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,066	1,323		2,317	0,025
Kepemimpinan	0,630	0,037	0,905	7,192	0,000
Lingkungan_Kerja	0,254	0,081	0,301	3,155	0,003
Kemampuan_Kerja	0,495	0,112	0,406	4,427	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai
Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,066 + 0,630X_1 + 0,254X_2 + 0,495X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 3,066$

Berarti apabila variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 3,066.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,630$

Kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,630. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel

kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,630 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,254$

Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,254. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,254 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,495$

Kemampuan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,495. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kemampuan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,495 satuan

1. Uji t (Parsial)

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

a. Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (7,192) > t_{tabel} (2,011)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kepemimpinan (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Lingkungan kerja (X_2)

Pada variable lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,155) > t_{tabel} (2,011)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Kemampuan kerja (X_3)

Pada variable kemampuan kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (4,427) > t_{tabel} (2,011)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kemampuan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kemampuan 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 kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,939	3	111,980	133,978	0,000 ^a
	Residual	40,119	48	0,836		
	Total	376,058	51			

a. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kepemimpinan, Total_Lingkungan_Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335,939	3	111,980	133,978	0,000 ^a
Residual	40,119	48	0,836		
Total	376,058	51			

a. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kepemimpinan, Total_Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $133,978 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,798 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 kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah 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 4.14

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,945 ^a	0,893	0,887	0,914

a. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kepemimpinan, Total_Lingkungan_Kerja

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 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupateh Aceh Barat.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,887 atau 88,7%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap

kinerja pegawai (Y) sebesar 88,7%, sedangkan 11,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan disiplin kerja

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Sebanyak 7 indikator alat ukur mengenai kepemimpinan ini. Pada penelitian ini hasil kuesioner dengan nilai mean tertinggi yaitu pada pernyataan pemimpin saya tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas dengan perolehan jawaban rata-rata 4,60(5) yang berarti sangat setuju. Hal ini dapat meningkatkan kepemimpinan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parante, Rina dan Syam (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Sebanyak 7 indikator alat ukur mengenai lingkungan kerja. Pada variable lingkungan kerja hasil kuesioner dengan nilai mean tertinggi

yaitu pada pernyataan kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja dengan perolehan jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Adanya lingkungan kerja yang baik, yakni didukung dengan kebersihan tempat kerja, adanya fasilitas ruangan dan peralatan yang berfungsi akan mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Hal ini akan meningkatkan lingkungan kerja sehingga besar peluang bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustini, Abidin dan Wahyulina (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebanyak 4 indikator alat ukur mengenai kemampuan kerja. Pada variabel kemampuan kerja hasil kuesioner dengan nilai mean tertinggi yaitu pada pernyataan Saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antarpegawai dengan perolehan jawaban rata-rata 4,48(4) yang berarti setuju. Adanya kemampuan kerja dengan kapasitas kerja pegawai yang baik berarti akan mampu atau sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga kedepannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan kerja sehingga besar peluang bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Pratiwi, Amang dan Sahabuddin (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Semakin bagus kepemimpinan yang ada dan semakin bagus lingkungan kerja serta semakin bagus kemampuan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

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

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya pegawai memerlukan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu pimpinan diharapkan memberikan dorongan

kepada pegawai supaya terjaganya hubungan kerja yang harmonis kepada setiap pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya pegawai harus mendapatkan sarana dan prasarana yang memadai serta lingkungan kerja yang baik agar pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan oleh karena itu instansi harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai supaya kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik.
3. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya supaya dapat meningkatkan kemampuan kerja dengan cara memberikan perhatian lebih terhadap kemampuan kerja agar apabila ada konflik dilingkungan kerja pegawai mampu menangani konflik yang ada secara baik-baik dan terbuka.
4. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan pegawai dalam penyelesaian tugas supaya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti, rapi dan bebas dari kesalahan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustini, I., Abidin, Z., & Wahyulina, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram: Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota Mataram. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(3), 70-82.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- Arifah, R. D., Khojin, N., & Aisyah, N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal. *JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH*, 2(4), 1247-1259.
- 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.
- 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.
- 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).

- 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.
- 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.
- Pratiwi, N., Amang, B., & Sahabuddin, Z. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 150-163.
- Putri, C. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya. *Jasmien*, 2(03), 274-286.
- Rachmawati, T. R., Widowati, M., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 338-347.
- Rahman, A., Sangkota, M., Gulom, M., Yasin, M., & Sujarwadi, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Ekonomi Trend*, 10(1), 35-41.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah 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, laukan 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 I KUESIONER

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	Saya menyelesaikan tugas dengan teliti, rapi dan bebas dari kesalahan.					
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan jadwal dan hasil yang diharapkan					
4	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab					

B. Kepemimpinan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin saya tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas					
2	Apabila terjadi kesalahan, pemimpin saya memberikan saran agar pekerjaan saya menjadi lebih baik dan benar					
3	Pemimpin saya selalu memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawainya					
4	Pemimpin saya selalu mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya					
5	Pemimpin saya tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pegawainya yang melakukan kesalahan					
6	Ketika ada masalah dalam instansi, pemimpin saya selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan					
7	Pemimpin saya menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap pegawainya					

LAMPIRAN I KUESIONER

C. Lingkungan Kerja (X_2)

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					

D. Kemampuan Kerja (X_3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai					
2	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja					
3	Saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman kerja secara baik-baik dan terbuka					
4	Saya merasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kepemimpinan (X1)								Lingkungan Kerja (X2)								Kemampuan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
1	1	4	1	2	4	5	5	4	18	4	5	4	5	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	16
2	2	3	4	1	3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	4	3	24	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	3	4	14
3	2	3	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	5	5	33	5	4	5	3	4	5	3	29	5	5	5	4	19
4	1	4	3	2	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	4	19
5	2	1	1	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	4	3	4	24	3	3	3	4	13
6	1	3	3	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	4	4	5	4	32	5	5	5	4	19
7	2	3	1	3	3	3	3	3	12	5	3	5	3	5	3	3	27	4	5	3	5	4	3	5	29	3	3	3	4	13
8	2	3	3	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	4	17
9	1	4	1	4	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	4	4	33	5	3	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	16
10	2	1	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	4	4	4	31	5	4	5	4	18
11	1	3	1	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	5	4	28	4	4	5	4	17
12	1	3	3	4	3	3	3	3	12	5	3	5	3	4	3	3	26	4	3	3	4	4	3	4	25	3	3	3	4	13
13	2	3	4	3	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	4	4	18
14	1	2	3	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	5	4	4	28	4	4	4	5	17
15	1	1	3	2	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	4	5	19
16	2	2	1	4	3	3	3	3	12	5	3	5	3	5	3	3	27	3	5	3	5	4	3	5	28	3	3	3	4	13
17	2	4	4	4	4	3	4	4	15	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	4	3	5	29	4	4	4	4	16
18	1	3	4	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	5	5	19
19	1	2	3	1	4	5	4	4	17	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	4	4	17
20	2	3	4	3	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	4	4	32	5	5	4	5	19
21	1	2	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kepemimpinan (X1)								Lingkungan Kerja (X2)								Kemampuan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
22	2	4	4	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	17
23	1	2	3	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	5	5	5	4	5	33	5	5	4	5	19
24	2	1	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	5	4	3	5	4	29	5	5	5	3	18
25	2	2	3	4	3	3	3	3	12	4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	3	4	4	3	4	25	3	3	3	4	13
26	1	4	4	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	4	4	18
27	2	2	1	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	4	18
28	1	2	3	3	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	3	3	3	23	4	4	3	3	14
29	2	3	4	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	4	4	3	4	4	28	4	5	5	3	17
30	1	3	1	1	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	4	5	32	5	5	4	5	19
31	2	1	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20
32	1	4	4	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	29	3	4	3	3	4	4	4	25	5	4	4	4	17
33	2	2	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	17
34	1	4	1	1	3	4	3	4	14	5	3	5	3	3	3	3	25	5	4	5	5	4	4	3	30	5	5	5	4	19
35	1	1	1	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	5	4	18
36	2	2	3	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	16
37	1	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20
38	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	4	5	32	4	5	4	5	18
39	1	4	1	2	3	5	3	3	14	5	3	5	3	5	3	3	27	5	5	5	4	5	5	3	32	5	5	4	5	19
40	2	1	3	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	29	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20
41	2	4	3	2	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	5	4	17
42	1	2	3	4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kepemimpinan (X1)								Lingkungan Kerja (X2)								Kemampuan Kerja (X3)				
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
43	1	1	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20
44	1	2	3	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	3	3	3	5	23	4	3	3	3	13
45	2	4	1	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20
46	1	2	3	4	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	34	3	4	4	3	4	3	5	26	3	4	3	4	14
47	1	3	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	16
48	2	2	1	2	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	20
49	1	3	3	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	5	4	32	5	5	4	5	19
50	1	1	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	16
51	1	3	3	1	3	3	3	3	12	4	3	4	3	4	3	3	24	4	5	5	4	5	5	3	31	5	5	4	5	19
52	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	19

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan  
Lama_Masa_Kerja  
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	53,8	53,8	53,8
	2	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	17,3	17,3	17,3
	2	14	26,9	26,9	44,2
	3	17	32,7	32,7	76,9
	4	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	32,7	32,7	32,7
	2	1	1,9	1,9	34,6
	3	24	46,2	46,2	80,8
	4	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	13,5	13,5	13,5
	2	25	48,1	48,1	61,5
	3	7	13,5	13,5	75,0
	4	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

```

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

```

Frequencies

Statistics

		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,29	4,40	4,37	4,31
Std. Deviation		,750	,774	,768	,729
Sum		223	229	227	224

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	19	36,5	36,5	53,8
	5	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja Pegawai P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	13	25,0	25,0	42,3
	5	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	15	28,8	28,8	46,2
	5	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,4	15,4	15,4
	4	20	38,5	38,5	53,8
	5	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kepemimpinan_P1 Kepemimpinan_P2
Kepemimpinan_P3 Kepemimpinan_P4 Kepemimpinan_P5 Kepemimpinan_P6
Kepemimpinan_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequencies

		Statistics						
		Kepemim pinan P1	Kepemim pinan P2	Kepemim pinan P3	Kepemim pinan P4	Kepemim pinan P5	Kepemim pinan P6	Kepemim pinan P7
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,60	4,37	4,60	4,37	4,40	4,38	4,29
Std. Deviation		,534	,768	,534	,768	,664	,745	,750
Sum		239	227	239	227	229	228	223

Frequency Table

Kepemimpinan_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,9	1,9
	4	19	36,5	38,5
	5	32	61,5	100,0
	Total	52	100,0	

Kepemimpinan_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3
	4	15	28,8	46,2
	5	28	53,8	100,0
	Total	52	100,0	

Kepemimpinan_P3				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,9	1,9
	4	19	36,5	38,5
	5	32	61,5	100,0
	Total	52	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepemimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	15	28,8	28,8	46,2
	5	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kepemimpinan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,6	9,6	9,6
	4	21	40,4	40,4	50,0
	5	26	50,0	50,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kepemimpinan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,4	15,4	15,4
	4	16	30,8	30,8	46,2
	5	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kepemimpinan_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	19	36,5	36,5	53,8
	5	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
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.
```

Frequencies

		Statistics						
		Lingkungan Kerja P1	Lingkungan Kerja P2	Lingkungan Kerja P3	Lingkungan Kerja P4	Lingkungan Kerja P5	Lingkungan Kerja P6	Lingkungan Kerja P7
N	Valid	52	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,40	4,33	4,37	4,27	4,29	4,35	4,17
Std. Deviation		,693	,678	,742	,744	,605	,734	,653
Sum		229	225	227	222	223	217	226

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	19	36,5	36,5	48,1
	5	27	51,9	51,9	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	23	44,2	44,2	55,8
	5	23	44,2	44,2	100,0
Total		52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,4	15,4	15,4
	4	17	32,7	32,7	48,1
	5	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	20	38,5	38,5	55,8
	5	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,7	7,7	7,7
	4	29	55,8	55,8	63,5
	5	19	36,5	36,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,6	9,6	9,6
	4	24	46,2	46,2	55,8
	5	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	19,2	19,2	19,2
	4	23	44,2	44,2	63,5
	5	19	36,5	36,5	100,0
Total		52	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kemampuan_Kerja_P1 Kemampuan_Kerja_P2
Kemampuan_Kerja_P3 Kemampuan_Kerja_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Kemampuan_K erja_P1	Kemampuan_K erja_P2	Kemampuan_K erja_P3	Kemampuan_K erja_P4
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,48	4,37	4,21	4,29
Std. Deviation		,700	,715	,723	,605
Sum		233	227	219	223

Frequency Table

Kemampuan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	15	28,8	28,8	40,4
	5	31	59,6	59,6	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Kemampuan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,5	13,5	13,5
	4	19	36,5	36,5	50,0
	5	26	50,0	50,0	100,0
Total		52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kemampuan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	23	44,2	44,2	61,5
	5	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Kemampuan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7,7	7,7	7,7
	4	29	55,8	55,8	63,5
	5	19	36,5	36,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/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
,921	,922	4

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	13,08	4,229	,837	,767	,890
Kinerja_Pegawai_P2	12,96	4,626	,646	,451	,954
Kinerja_Pegawai_P3	13,00	3,961	,924	,888	,859
Kinerja_Pegawai_P4	13,06	4,212	,879	,848	,877

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kepemimpinan_P1 Kepemimpinan_P2 Kepemimpinan_P3
Kepemimpinan_P4 Kepemimpinan_P5 Kepemimpinan_P6 Kepemimpinan_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
,914	,914	7

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
Kepemimpinan_P1	26,40	12,442	,672	,602	,909
Kepemimpinan_P2	26,63	10,197	,911	,821	,880
Kepemimpinan_P3	26,40	12,442	,672	,602	,909
Kepemimpinan_P4	26,63	10,197	,911	,831	,880
Kepemimpinan_P5	26,60	12,598	,470	,360	,927
Kepemimpinan_P6	26,62	10,908	,771	,691	,897
Kepemimpinan_P7	26,71	10,798	,790	,711	,895

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

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
,786	,782	7

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	25,77	7,475	,629	,705	,735
Lingkungan_Kerja_P2	25,85	7,584	,616	,500	,739
Lingkungan_Kerja_P3	25,81	6,825	,766	,784	,703
Lingkungan_Kerja_P4	25,90	7,579	,539	,456	,753
Lingkungan_Kerja_P5	25,88	7,986	,582	,483	,748
Lingkungan_Kerja_P6	26,00	7,608	,543	,534	,752
Lingkungan_Kerja_P7	25,83	7,028	,327	,225	,847

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kemampuan_Kerja_P1 Kemampuan_Kerja_P2
Kemampuan_Kerja_P3 Kemampuan_Kerja_P4
/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
,827	,822	4

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
Kemampuan_Kerja_P1	12,87	2,707	,772	,646	,724
Kemampuan_Kerja_P2	12,98	2,607	,805	,671	,707
Kemampuan_Kerja_P3	13,13	2,903	,629	,473	,794
Kemampuan_Kerja_P4	13,06	3,624	,428	,237	,869

REGRESSION

```

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

```

Regression

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,893	,887	,914

a. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kepemimpinan, Total_Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,939	3	111,980	133,978	,000 ^a
	Residual	40,119	48	,836		
	Total	376,058	51			

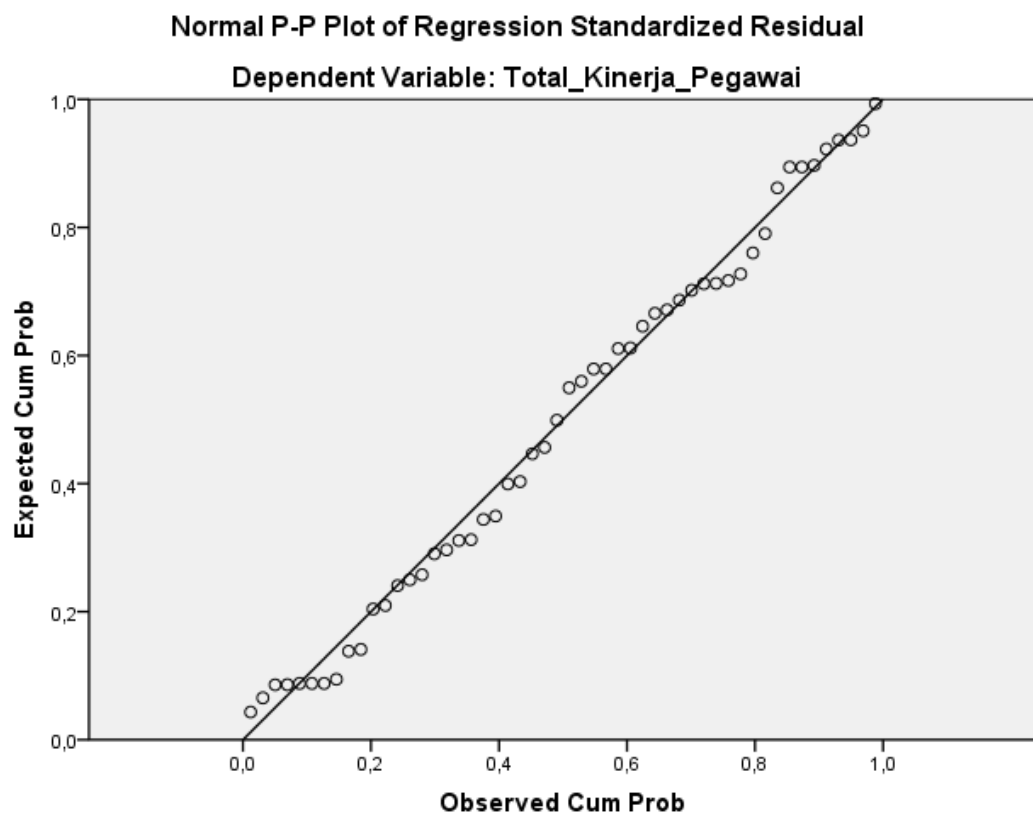
a. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kepemimpinan, Total_Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

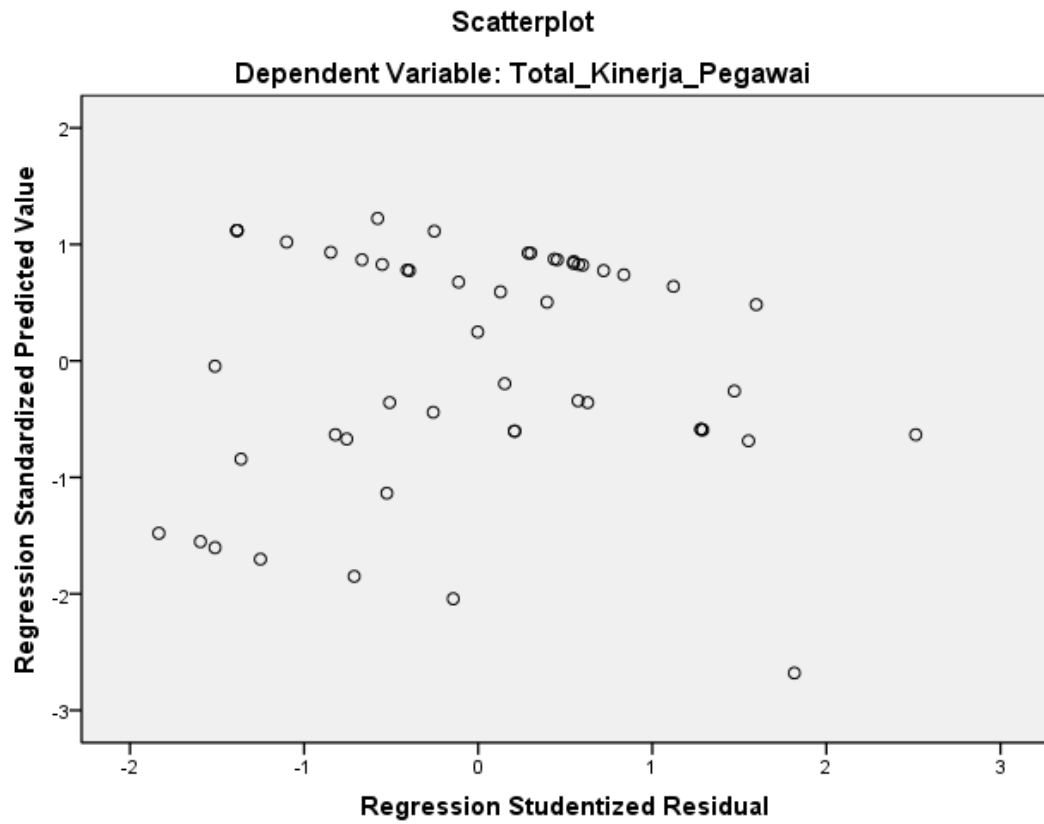
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,066	1,323		2,317	,025		
Total_Kepemimpinan	,630	,037	,905	7,192	,000	,801	1,248
Total_Lingkungan_Kerja	,254	,081	,301	3,155	,003	,244	4,093
Total_Kemampuan_Kerja	,495	,112	,406	4,427	,000	,264	3,793

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 Correlation>

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