



SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR WALI NAGARI KURANJI HULU**

Oleh :

**NAMA : RANI SAVIRA
NIM : 20070040
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FALKUTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA BARAT
2024**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 28 Februari 2024

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu


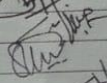
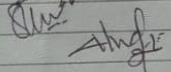
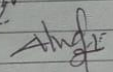
Nama : Rani Savira

NIM : 20070040

Program Studi : Manajemen

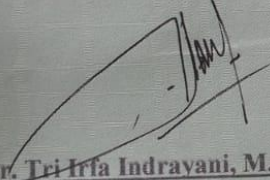
Falkutas : Ekonomi

TIM PENGUJI

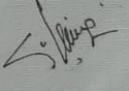
NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Tri Irfa Indryani, M.Pd	Ketua	
2	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	
3	Leli Suwita, SE, MM	Anggota	
4	Nurhaida, SE, MM	Anggota	

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
NIDN : 0005016703

Pembimbing II

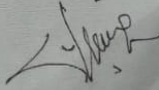

Usmiar, SE, M.Si
NIDN : 1023076710

Diketahui Oleh :

Dekan
Falkutas Ekonomi


Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak.CA
NBM : 1178456

Ketua
Prodi Manajemen


Usmiar, SE, M.Si
NIDN : 1023076710

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rani Savira

NIM : 20070040

Program Studi : Manajemen

Falkutas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti gaya ilmiah yang lazim.

Padang, 28 Februari 2024

Yang Menyatakan

RANI SAVIRA
20070040

HAK CIPTA

Hak cipta milik **RANI SAVIRA** Tahun 2024, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur saya sampaikan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas kehadiran-Nya. Dengan rahmat dan karunia-Nya, penulis berhasil menyelesaikan skripsi berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu”** sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana Manajemen (S.M) di Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Allah SWT, atas segala anugrah, hidayah yang diberikan dalam berbagai bentuk dari segi kesehatan, kekuatan dan kesabaran.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua, dan keluarga saya yang telah member dukungan, semangat dan motivasi kepada saya dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih kepada kakak saya, yang telah mensupport dalam perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd sebagai Pembimbing I telah memberikan pandangan dan bantuan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Usmiar, SE, M.Si sebagai Pembimbing II yang telah memberikan dukungan selama penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Leli Suwita, SE. MM dan ibu Nurhaida SE, MM sebagai penguji memberikan masukan dan pertanyaan yang mendorong penulis untuk lebih memperbaiki skripsi ini.
6. Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Ibu Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si.,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Terima kasih kepada staf administrasi Fakultas Ekonomi yang telah mendukung dalam mengurus administrasi.
9. Juga kepada rekan-rekan yang turut berpartisipasi dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.
10. Terakhir, diri saya sendiri, Rani Savira terima kasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga saya tetap rendah hati, karena ini baru awal dari semuanya.

Pada dasarnya, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun untuk hasil yang lebih baik. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu Manajemen dan terkhusus bagi penulis.

Padang, Januari 2024

Rani Savira
20070040

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALI NAGARI
KURANJI HULU**

Oleh : Rani Savira

Nim : 20070040

Prodi : Manajemen

Email : ranisavira06@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu. Sampel penelitian berjumlah 32 responden dengan menggunakan metode pengumpulan data secara teknik *total sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil dan pembahasan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Kepemimpinan mempunyai $t_{hitung} 3,833 > t_{tabel} 2,049$. Pembahasan kedua, Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Lingkungan Kerja mempunyai $t_{hitung} 3,680 > t_{tabel} 2,049$. Hasil dan pembahasan terakhir, Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat terlihat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,755 dan nilai f_{tabel} sebesar 3,35 sehingga $8,755 > 3,35$ ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel Independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk R squarenya didapat yaitu sebesar 0,776 atau 77,6% sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Saran dalam penelitian dilihat dari uji t bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan oleh karena itu disarankan untuk tetap mempertahankan kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja guna mendorong peningkatan kinerja karyawan agar lebih baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Konsep Teoritis.....	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.2 Kepemimpinan.....	13
2.1.3 Lingkungan kerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual.....	22
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.3 Sumber Data.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1 Polusi.....	26
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Teknik Analisis Data.....	30
3.7.1 Statistik Asosiatif.....	30
3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	30
3.7.3 Regresi Linier Berganda.....	31
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.5 Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu.....	39
4.1.1 Visi dan Misi Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu.....	40
4.1.2 Struktur Organisasi.....	42
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	43

4.2.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.3 Uji Validitas.....	44
4.3.1 Kepemimpinan (X1).....	44
4.3.2 Lingkungan Kerja (X2).....	45
4.3.3 Kinerja (Y)	46
4.4 Uji Reliabilitas	47
4.5 Tingkat Capaian Responden (TRC).....	47
4.5.1 Kepemimpinan (X1).....	47
4.5.2 Lingkungan Kerja (X2)	49
4.5.3 Kinerja (Y).....	50
4.6 Analisis Linear Berganda	51
4.7 Uji Asumsi Klasik	52
4.7.1 Uji Normalitas	52
4.7.2 Uji Multikolinearitas	53
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.8 Uji Hipotesis	54
4.8.1 Uji Statistik t	54
4.8.2 Uji Statistik F	54
4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.9 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda	57
4.10 Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuesioner	29
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian TRC%	32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	44
Tabel 4.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	45
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan (X1)	48
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X2)	49
Tabel 4.9 Distibusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Peta Lokasi Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu	39
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 Lokasi Penelitian	66
LAMPIRAN 2 Kuesioner	67
LAMPIRAN 3 Tabulasi	74
LAMPIRAN 4 Validitas dan Reliabilitas	80
LAMPIRAN 5 Tingkat Capaian Responden.....	94
LAMPIRAN 6 Uji Analisis Linear Berganda	96
LAMPIRAN 7 Uji Asumsi Klasik.....	97
LAMPIRAN 8 Tabel Nilai r Product Moment.....	98
LAMPIRAN 9 Titik Presentase Distribusi t (df = 1- 40).....	99
LAMPIRAN 10 Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05.....	100
LAMPIRAN 11 Surat Keputusan Pembimbing	101
LAMPIRAN 11 Kegiatan Konsultasi	103
LAMPIRAN 12 Persetujuan Seminar Proposal	104
LAMPIRAN 13 Surat Izin Penelitian	105
LAMPIRAN 13 Persetujuan Seminar Hasil.....	106
LAMPIRAN 14 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	107
LAMPIRAN 15 Persetujuan Komprehensif	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi setiap organisasi, sumber daya manusia memegang peranan sentral yang sangat penting dalam mencapai tujuan mereka. Karyawan yang berpengalaman, terampil dan memiliki pengetahuan yang luas sangat penting untuk manajemen yang efektif, memungkinkan perusahaan mengoptimalkan operasinya. Dalam menghadapi perubahan zaman, penting bagi perusahaan untuk tetap kompetitif, yang membuat manajemen menjadi suatu pengetahuan dan kreativitas untuk mengelola penggunaan optimal sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai target yang konkret. Perusahaan kecil mungkin memiliki tantangan manajemen yang lebih sederhana dibandingkan dengan perusahaan besar, yang seringkali dihadapkan pada kompleksitas yang tinggi.

Sumber daya manusia, termasuk peran penting sebagai pemimpin maupun anggota, menjadi elemen krusial dalam setiap badan usaha atau lembaga, baik instansi pemerintah maupun sektor swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat bergantung pada kinerja individu sebagai pelaksana tugasnya. (Kasmir, 2016)

Instansi dan karyawan adalah dua hal yang saling ketergantungan. Karyawan memiliki nilai strategis yang signifikan di setiap instansi, karena sumber daya manusia sebagai pendorong instansi untuk terus melaksanakan tugasnya.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah “prestasi dan perilaku yang telah terwujud dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu”. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Semakin besar ukuran perusahaan, semakin rumit tantangan manajemen yang akan dihadapi. Kondisi tersebut mendorong kebutuhan akan pimpinan bermutu tinggi yang mampu membimbing karyawan dengan maksud meningkatkan performa untuk mencapai target perusahaan. Kepemimpinan didalam suatu instansi bertanggung jawab untuk mengurus sumber daya manusia dengan memahami bahwa karyawan adalah asset yang bernilai, terutama di Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman, dimana kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan tindakan yang bertujuan memengaruhi tindakan peserta dalam kelompok guna mencapai target bersama. Dirancang dengan tujuan memberikan keuntungan bagi perorangan dan entitas organisasi, kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam mencapai sasaran yang ditetapkan oleh suatu entitas organisasi (Mustafa dan Maryadi, 2017).

Pentingnya peran pemimpin sebagai pusat kebijakan dalam menjalankan aktivitas organisasi tidak dapat diabaikan. Saat ini, perkembangan atau kemunduran suatu instansi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang

efektif dalam konteks organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan untuk membentuk, mendorong, dan memajukan budaya perusahaan yang kokoh, sehingga mencapai kesuksesan.

Di samping peran kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penopang kinerja karyawan di suatu institusi dan organisasi. Lingkungan kerja adalah elemen krusial di mana pegawai menjalankan aktivitasnya. Fokus pada lingkungan kerja yang positif atau usaha menciptakan kondisi kerja yang memotivasi dapat berefek pada antusiasme dan kegembiraan kerja pegawai. Lingkungan kerja diartikan sebagai semua hal para pekerja disekitarnya dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya, seperti kebersihan, musik, penerangan, dan faktor lainnya (Sunyoto, 2012).

Lingkungan kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan menenangkan, sehingga menjadikan suasana kerja menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang, karena bekerja tanpa gangguan. sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akibatnya adalah suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya berdampak pula pada pekerjaan. (Kasmir, 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan seorang karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman (Dina) pada tanggal 20 Oktober 2023, peneliti menemukan fenomena permasalahan pada perusahaan ini, salah satu permasalahan yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum memenuhi harapan perusahaan.

Penurunan kinerja terlihat jelas, terutama pada kecenderungan sebagian karyawan menggunakan waktu kerja untuk aktivitas tugas tambahan, seperti menunda-nunda atau memprioritaskan urusan pribadi.

Selain itu kurangnya solidaritas antar rekan kerja juga menjadi masalah, dengan terlalu fokus pada tugas individu dan pandangan bahwa berkerja seolah-olah bersifat kompetitif, membuat suasana lingkungan kerja kurang harmonis dalam kerja tim dan sering timbul kesalahpahaman akibat miskomunikasi. Suasana lingkungan kerja pada perusahaan ini juga terlihat kurang kondusif dapat dilihat dari beberapa ruangan yang kurang luas dan kurangnya sarana dan prasarana kantor seperti alat-alat komputer dan printer yang kurang banyak dan banyak juga yang rusak.

Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan dikantor guna meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam keadaan seperti ini sangat penting bagi pimpinan untuk menjalankan kepemimpinan dalam pengelolaan bawahannya dan memberikan arahan yang baik akan berusaha meningkatkan kinnerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahan yang mungkin dihadapi perusahaan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan Starta 1 (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat dan mengamalkan ilmu yang diperoleh kepada masyarakat luas.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menambah nuansa dan mewarnai penelitian di lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat.

3. Bagi tempat penelitian

Memberikan sebuah informasi dan solusi terkait kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga menjadi tolak ukur serta evaluasi buat Kantor Wali Nagari Kecamatan Sungai Geringging, Kabupaten Padang Pariaman ke depannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Bagi perusahaan, menilai kinerja karyawan adalah tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Pendekatan dan fokus penilaian kinerja terhadap karyawan sangat bergantung pada bagaimana SDM dilihat dan dikelola di perusahaan tersebut. Selain keterampilan dan kesediaan, kinerja mencerminkan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari peran mereka dalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu menurut Samsudin (2018:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas yang. Evaluasi kinerja mungkin dilakukan dengan mengacu pada kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga tanpa tujuan dan target yang jelas dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kelompok tidak dapat diidentifikasi tanpa adanya tolak ukur keberhasilan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang dalam menjalankan tugasnya adalah factor penting. Semakin mahir seseorang dalam kemampuan tersebut, semakin mungkin mereka akan menyelesaikan tugas mereka dengan benar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Artinya, memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan. Seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik, dan sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Adalah perencanaan tugas yang dapat mempermudah pegawai dalam mencapai sasaran mereka. Dalam konteks ini, jika suatu pekerjaan telah

direncanakan dengan baik, maka akan mempermudah pelaksanaannya dengan akurat dan tepat.

d. Kepribadian

Maksudnya adalah sifat atau karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang. Setiap individu memiliki sifat atau karakter yang unik. Seseorang dengan sifat atau karakter yang positif cenderung menjalankan tugas dengan dedikasi dan tanggung jawab, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pendorong yang mendorong seseorang untuk menjalani pekerjaannya. Apabila seseorang karyawan memiliki motivasi yang kuat, baik itu berasal dari dirinya sendiri atau berasal dari luar, seperti dari perusahaan, maka mereka akan merasa termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tindakan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mengurus, dan memberikan instruksi kepada anggota timnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memberikan perintah kepada bawahannya adalah cara kepemimpinan yang ditunjukkan olehnya.

h. Budaya organisasi

Ini adalah aturan atau norma yang menjadi kebiasaan dan diterima oleh suatu organisasi atau perusahaan, yang mengatur hal-hal yang harus diikuti semua anggotanya.

i. Kepuasan kerja

Ini adalah rasa kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan tugas, dan ketika karyawan merasakan ini, hasil perkerjaan cenderung sukses.

j. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mengacu pada situasi atau kondisi di sekitar lokasi tempat seseorang berkerja, termasuk ruang kerja, tata letak, fasilitas, dan interaksi dengan rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan adalah komitmen mereka untuk tetap berkerja dengan sungguh-sungguh dan mendukung perusahaan tempat bekerja, bahkan dalam situasi yang kurang menguntungkan.

l. Komitmen

Ini adalah ketaatan karyawan dalam melaksanakan kebijakan atau peraturan perusahaan selama berkerja. Ini juga mencakup kesetiaan karyawan terhadap komitmen dan janji yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Ini adalah upaya karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi. Disiplin kerja dalam konteks ini mencakup aspek seperti tepat waktu saat masuk kerja.

2. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2019:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan sejauh mana proses atau hasil kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain, kuantitas ini mengacu pada produksi yang dapat diukur dalam bentuk nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk tugas-tugas khusus, ada batasan waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikannya, yang berarti ada jangka waktu minimum dan maksimum yang harus dipatuhi (misalnya, 30 menit). Ketika batas waktu ini dilanggar atau tidak dipatuhi, maka hal tersebut dapat dianggap sebagai penurunan performa, begitu juga sebaliknya.

d. Penekanan biaya

Pengeluaran yang diperuntukkan untuk setiap aktivitas perusahaan telah direncanakan sebelum pelaksanaan aktivitas. Ini berarti bahwa anggaran biaya yang telah ditetapkan berfungsi sebagai panduan untuk memastikan agar pengeluaran tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan. Apabila biaya yang dikeluarkan melampaui anggaran yang telah ditetapkan, itu akan dianggap sebagai pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang optimal, dan sebaliknya.

e. Pengawasan

Hampir semua jenis pekerjaan memerlukan pemantauan terhadap pelaksanaan mereka. Secara mendasar, situasi dan kondisi cenderung berfluktuasi dari baik ke buruk atau sebaliknya. Dengan melakukan pengawasan, setiap pekerjaan dapat mencapai hasil yang optimal dalam hal kinerja.

f. Hubungan antar karyawan

Evaluasi performa sering kali berhubungan dengan tingkat kerja sama dan harmoni antara rekan kerja dan atasan. Dalam konteks ini, penilaian

dilakukan untuk menentukan apakah seseorang karyawan dapat membangun rasa saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara sesama karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai salah satu kompetensi kunci, memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan performa dan kesuksesan suatu organisasi. Inti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu lain dengan cara yang efektif. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai sebuah seni, karena pendekatan yang diterapkan oleh setiap pemimpin dapat berbeda-beda, tergantung pada karakteristik individu yang dihadapi, dan karakteristik orang-orang yang memimpin.

Menurut Pandi Afandi (2018:103) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Menurut Sutrisno (2020) kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses yang seseorang lakukan untuk mempengaruhi, menuntun, serta mengarahkan orang lain supaya bias memperoleh sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan begitu peran pemimpin menjadi penting didalam perusahaan karena akan mempengaruhi perkerjaan karyawannya.

Berdasarkan penafsiran para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan atribut khusus guna mencapai tujuan dan keinginan yang diinginkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Pandi Afandi (2018:115-116) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

a. Kematangan emosional

Yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.

b. Komunikatif

Yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.

c. Memberi keputusan

Yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.

d. Mengawasi

Yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.

e. Evaluasi

Menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan dan karier karyawan.

f. Disiplin

Pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahannya.

g. Motivasi

Dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.

h. Visi dan misi

Harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.

i. Professional

Yaitu ahli dalam bidang yang dikelola.

j. Pendidikan

Yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.

k. Pengalaman kerja

Yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.

l. Tanggung jawab

Dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan secara memimpin.

m. Kewibawaan

Yaitu disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Afandi (2018,117) kepemimpinan terdiri atas 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Mempunyai keterampilan saat melakukan komunikasi

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan berkomunikasi dengan baik. Ini mencakup kemampuan mendengarkan dengan baik, berbicara dengan jelas, dan mengartikulasi visi serta ide dengan efektif kepada tim atau kelompok yang dipimpin.

b. Mempunyai sifat jujur

Kepemimpinan yang berintegritas adalah kunci. Seorang pemimpin harus jujur dan dapat dipercaya, karena ini menciptakan kepercayaan dalam tim. Kejujuran membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota timnya.

c. Kematangan spiritual, fisik dan sosial

Seorang pemimpin perlu menjaga keseimbangan dalam kehidupan mereka. Kematangan spiritual berkaitan dengan nilai dan prinsip-prinsip yang mendasari tindakan mereka. Kematangan fisik mencakup kesehatan dan ketahanan yang memungkinkan pemimpin untuk menjalankan tugasnya. Kematangan social mencakup kemampuan berintegrasi dan berkolaborasi dengan orang lain.

d. Dapat menunjukkan keteladanannya

Seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi timnya. Ini berarti melakukan apa yang mereka katakan, mempraktikkan nilai-nilai yang mereka ajukan, dan mengikuti standar yang sama yang mereka terapkan pada tim.

e. Dapat mengatasi permasalahan dengan kreatif

Kreatifitas dan kemampuan mengatasi masalah adalah penting dalam kepemimpinan. Pemimpin yang kreatif dapat menemukan solusi yang inovatif untuk masalah yang kompleks. Mereka juga dapat menginspirasi kreatifitas dalam tim mereka.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:12) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2016:2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal dampaknya sangat signifikan bagi para pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tidak hanya terbatas pada perwanaaan dinding, tetapi juga mencakup perwanaaan peralatan kantor, mesin dan bahkan perawatan seragam sesuai dengan aturan perusahaan atau organisasi.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan, penting untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan karena jika lingkungan kerja diabaikan, dapat berdampak pada kesehatan jiwa atau fisik dan mental akan merasakan kebahagiaan, yang dapat memeberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk berkerja dengan semangat dan antusias.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak hanya terkait dengan penerangan listrik, melainkan juga melibatkan pencahayaan matahari. Dalam menjalankan tugas, karyawan memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi. Selain itu, perlu memperhatikan cara mengatur pencahayaan lampu agar penerangan yang cukup tanpa menyilau.

d. Pertukaran udara yang cukup

Pertukaran udara yang memadai akan memberikan kesegaran fisik kepada karyawan, sementara kurangnya pertukaran udara dapat menyebabkan kelelahan. Terlalu banyak ventilasi bisa menghasilkan hembusan angin yang kuat menimbulkan ketidaknyamanan. Bagi perusahaan dengan pertukaran

udara yang nyaman, hal ini dapat menciptakan kesejukan dan mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik dapat menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Jika musik yang didengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, jika musik yang diputar menghasilkan suasana yang menyenangkan, hal ini dapat menciptakan kegembiraan dan mengurangi kelelahan selama bekerja. Dalam memilih musik, perlu memperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan sesuai dengan beberapa karyawan tetapi dapat memiliki dampak negative pada yang lain.

f. Jaminan terhadap keamanan keadaan

Keamanan selama dan setelah bekerja akan menciptakan ketenangan, yang dapat memberikan dorongan semangat kerja untuk lebih giat. Jika rasa aman terjamin, hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat dan kegairahan dalam bekerja, sementara konsentrasi dapat terganggu jika perusahaan mengabaikan karyawan.

f. Kebisingan

Kebisingan yang berlangsung terus menerus, terutama diluar kantor, dapat menciptakan rasa bosan dan gangguan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Kebisingan merupakan hambatan yang perlu diatasi oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kenyamanan, misalnya dengan penggunaan pelindung telinga atau pembuatan ruangan yang kedap suara.

g. Bebas dari gangguan sekitar

Karyawan akan selalu merasakan kenyamanan dan kedamaian dalam setiap pekerjaan jika lingkungan eksternal tidak mengalami gangguan yang tidak diinginkan, seperti sumbangan atau gangguan lainnya.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:15) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja merujuk pada kondisi sekitar karyawan yang sedang bekerja, dalam hal ini memiliki dampak pada pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Ini mengacu pada ketersediaan pada peralatan yang digunakan untuk memperlancar pekerjaan. Meskipun fasilitas kerja mungkin tidak dalam kondisi baru, hal ini tetap menjadi elemen penting dalam mendukung proses kerja.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan sesama rekan kerja mencakup hubungan yang selaras dan bebas dari intrik di antara mereka. Hubungan yang harmonis dan persahabatan di tempat kerja adalah salah satu faktor yang memiliki dampak pada produktifitas kinerja seseorang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

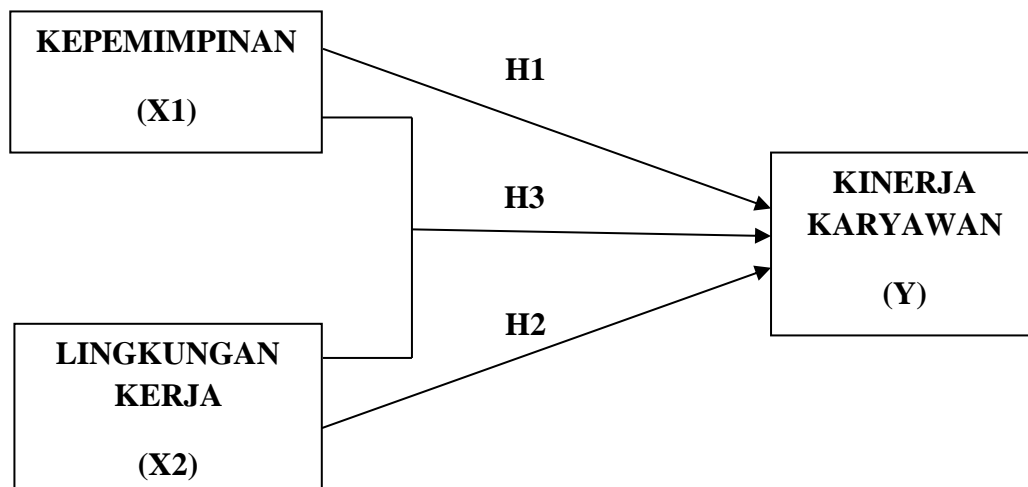
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alfando Loudry taghulihi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Mc Donald's Manado)	X1 :Kepemimpinan X2 :Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	1.Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ella Anastasya Sinambela (2021)	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kerajinan Tangan Kota Malang	X1 :Kepemimpinan X2 : Lingkungan kerja X3 : Kemampuan Y : Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	Hendri Lukmanto (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Permasayarakatan Kelas ii A Sidoarjo	X1 :Kepemimpinan X2 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Muhammad Birnis Baihaqi (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Tangkas Transportindo Surabaya	X1 :Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi kerja Y : Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

Faktor-faktor seperti *personal factor* (faktor pribadi), *leadership factor* (faktor kepemimpinan), *team factor* (faktor tim), *system factor* (faktor sistem), *consectual sinational factor* (faktor sinational faktor), kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) tentunya, kepentingan utama adalah meningkatkan produktivitas para karyawan di Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu.

Untuk memperoleh informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu, gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirujuk pada gambar di bawah ini



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kepemimpinan

X2 : Lingkungan Kerja

2.4. Hipotesis

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman

H3: Diduga Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wali Nagari Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang pariaman.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah secara kuantitatif dengan jenis penelitian Asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis ini bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:8)

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu di Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman. Terhitung dari 20 oktober 2023 sampai selesai.

3.3 Sumber Data

Guna memperoleh datayang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Data yang diambil meliputi :

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2020:128) Data primer merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan serta pimpinan perusahaan/kantor, yang berupa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2020,128) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:81) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 32 orang responden.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:82) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jumlah populasi yang ada di Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu yaitu sebanyak 32 orang responden. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau total sampling.

3.5 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan.	Skala <i>Likert</i>
2.	Kepemimpinan (X1)	Menurut Pandi Afandi (2018:103) kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.	1. Mempunyai keterampilan saat melakukan komunikasi 2. Memepunyai sifat jujur 3. Kematangan spiritual, fisik dan sosial 4. Dapat menunjukkan keteladanan 5. Dapat mengatasi permasalahan dengan kreatif.	Skala <i>Likert</i>
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Nitisemito (2016:12) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 3. hubungan dengan rekan kerja.	Skala <i>Likert</i>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2020:144) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.

Dalam teknik wawancara ini, peneliti mengajukan tanya jawab kepada salah satu karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu, secara langsung dan juga melalui *Whatsap*. Melalui wawancara ini, peneliti dapat mengetahui lebih jauh permasalahan yang ada di kantor tersebut.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2020:109) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam mengenai permasalahan yang terjadi di kantor tersebut.

Dalam melakukan observasi, peneliti akan terlibat kegiatan sehari-hari proses kerja dan orang yang diamati sebagai sumber data penelitian, disini juga peneliti mengamati lokasi dan lingkungan kantor serta sarana dan prasarana di dalamnya.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:142), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Menyusun pernyataan melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu merupakan langkah untuk mengumpulkan data. Kuesioner ini disusun untuk memungkinkan karyawan memberikan tanda centang pada opsi yang tersedia di lembar kuesioner. Isinya mencakup pernyataan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu. Selain itu, juga termasuk cara untuk menilai persepsi kinerja karyawan dengan menyajikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator kerja yang ada.

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden yaitu (Sugiyono, 2020:93):

Tabel 3.2 Tabel Skala Kuesioner

No	Pertanyaan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2020:93)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Asosiatif

Menurut Sugiyono (2020:121) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2020:121) mengemukakan bahwa hasil sebuah penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pernyataan diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi *product moment* yang digunakan untuk menilai validitas item instrument dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Variabel bebas (X)

Y = Variabel terikat (Y)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y

N = Banyak responden

Dasar mengambil keputusan:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2020:126) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataanperbaikan.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas mencakup konsistensi dan kestabilan temuan atau data. Data dianggap dapat diandalkan apabila dua atau lebih peneliti mendapatkan hasil yang serupa dari objek yang sama. Dalam menguji keandalan data, penelitian ini memanfaatkan metode *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian *Alpha Cronbach* digunakan untuk mengukur keandalan data dengan memperhatikan

derajat konsistensi. Pada uji *Alpha Cronbach*, kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

- a. Jika *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan *reliable*
- b. Jika *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak *reliabel*

3.7.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari Tingkat Capaian Responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata - rata skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2020:184)

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian TCR%

No	Angka TCR%	Keterangan
1.	>80-100%	Sangat Setuju
2.	>60-80%	Setuju
3.	>40-60%	Netral
4.	>20-40%	Tidak Setuju
5.	<20%	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2020:184)

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata - rata Skor} = \frac{5(SS) + 4(S) + 3(N) + 2(TS) + 1(STS)}{n}$$

3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020:184), pengaruh model analisis ini dengan alas an untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yakni Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja karyawan (Y), selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah proses menguji data dalam suatu penelitian untuk memverifikasi apakah kondisi data yang digunakan dalam regresi linear berganda sesuai dengan asumsi dasarnya. Uji asumsi klasik dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020:161) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji *Statistic Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0.05 dan dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau melihat histogram dan residualnya. Dasar mengambil keputusan:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikutiarah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari regional dan tidak mengikuti arah garis regional atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *Cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai VIF dibawah 11,00 (Ghozali dalam Basuki, 2001:124).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang seragam (homogen) atau tidak (heterogen). Uji Glejser digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, dan model regresi dianggap tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikan variabel bebas terhadap nilai *absolut residual statistic* diatas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah yang mengalami tingkat heteroskedastisitas yang rendah (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Setelah terpenuhi pengujian pada asumsi klasik, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y}	= Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan
X_1	= Variabel Independen yaitu Kepemimpinan
X_2	= Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja
b_0	= Nilai konstanta
b_1, b_2	= Koefisien arah regresi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen, berikut rumus yang digunakan untuk uji statistik t:

$$t = \frac{s\beta_n}{\beta_n}$$

Keterangan:

β_n = Koefisien masing-masing variabel

$s\beta_n$ = Standar error dari masing-masing variabel hasil pengujian terhadap t statistik dengan standar signifikan $\alpha = 5\%$

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_0 : P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Dalam penelitian ini, digunakan taraf signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan $(d.f) = a/2, n - k - 1$, dapat diketahui perhitungannya dapat diakses melalui program komputer SPSS. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $alpha = 5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima, itu menunjukkan variabel independen secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $alpha = 5\%$ H_0 diterima H_a ditolak, itu menunjukkan variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian statistik F pada dasarnya digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam penelitian berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Setelah hasil F_{hitung} regresi ditemukan, perbandingannya dilakukan dengan nilai kritis F_{tabel} , untuk menentukan signifikan nilai F_{hitung} , dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan dihitung berdasarkan jumlah observasi (*degree of freedom*) $df = (n - k)$ dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, menandakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Tujuan uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan semua informasi yang cukup memprediksi variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, dan formulasi model yang keliru serta kesalahan eksperimen. Rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = *Explain sum square* (jumlah kuadrat yang diterangkan)

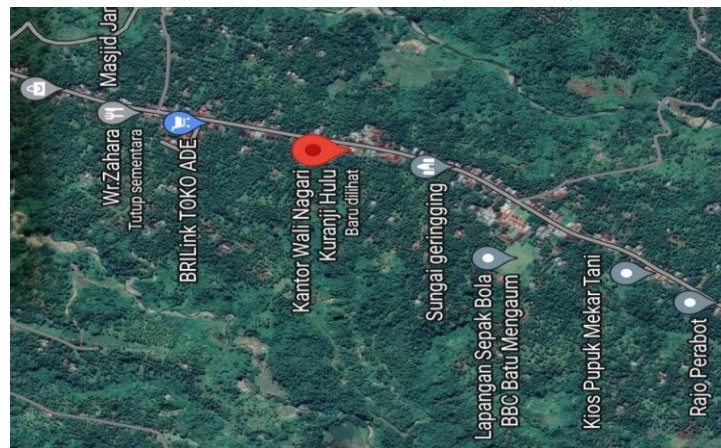
TSS = *Total sum square* (jumlah total kuadrat).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu yang terletak di Jln. Raya Batu Mangaum Nagari Kuranji Hulu, Kecamatan Sungai Geringging, Kabupaten Padang Pariaman. Nagari Kuranji Hulu berada di kecamatan Sungai geringging, kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatra Barat dengan Luas: 27,94 kilometer persegi. Berjarak 4 kilometer dari ibukota kecamatan, 40 kilometer dari ibu kota kabupaten dan 84 kilometer dari ibukota provinsi.



**Gambar 4.1
Peta Lokasi Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu**

Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu merupakan kantor pemerintah tingkat desa atau kelurahan yang dipimpin oleh seorang wali nagari atau lurah. Fungsinya mencakup administrasi pelayanan masyarakat, tempat dimana urusan pemerintah, pembangunan, dan administrasi tingkat nagari diurus. Wali nagari berkedudukan

sebagai kepala pemerintah di nagari yang memimpin penyelenggaraan pemerintah di nagari, pembinaan kemasyarakatan nagari, dan pemberdayaan masyarakat nagari.

Nagari Kuranji Hulu berpenduduk 7.475 jiwa, terdiri dari 3.620 laki-laki dan 3.855 perempuan. Nagari Kuranji Hulu terdiri dari 8 korong, yakni:

1. Balai Satu Batu Mangaum
2. Simpang Tanjuang Alai
3. Tanjung Alai Barat
4. Tanjung Alai Timur
5. Bakelok
6. Balai Kamis
7. Kapalo Padang
8. Kalawi

Bentuk permukaan wilayahnya dataran tinggi, pada umumnya dataran dan sebagian berbukit dan sebagian lagi curam bergelombang dengan ketinggian diatas permukaan laut 30-35 cm dan suhu rata-rata 28 derajat celcius.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu

1. Visi

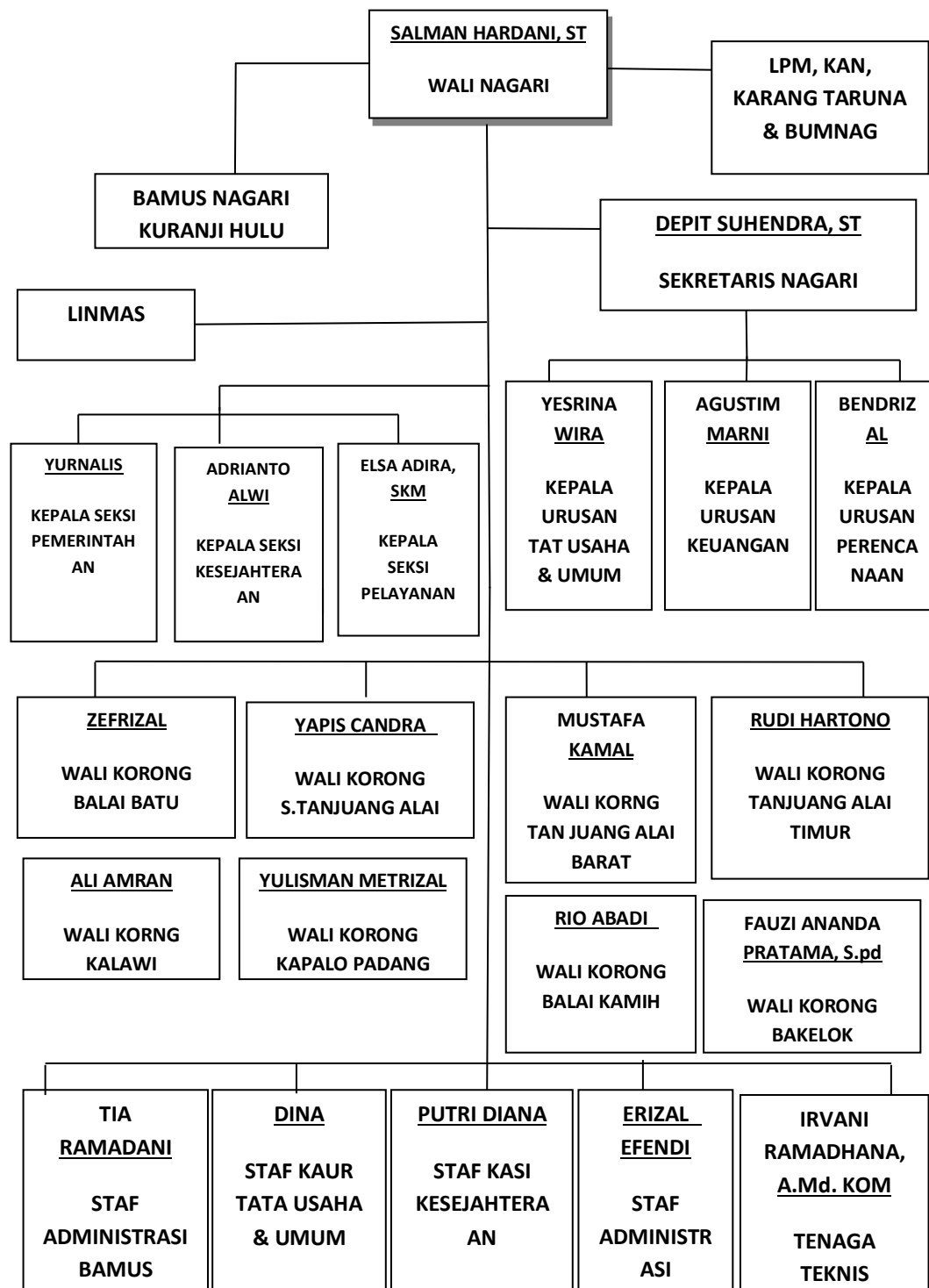
“Terwujudnya masyarakat Kuranji Hulu yang bersih, religius, sejahtera, dapi dan indah melalui akselerasi pembangunan yang berbasis keagamaan, budaya hokum dan berwawasan lingkungan dengan berorientasi pada peningkatan kinerja aparatur dan pemberdayaan masyarakat”

2. Misi

Dengan mengacu kepada visi tersebut, maka misi prioritas dalam membangun Nagari Kuranji Hulu ke depan adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan rasa aman bagi masyarakat untuk mewujudkan ketertiban dalam masyarakat lebih mandiri.
- b. Mempercepat pertumbuhan ekonomi masyarakat dan persaingan sehat dengan pembinaan kompetensi dalam bidang perekonomian.
- c. Memotivasi masyarakat melalui penyuluhan untuk menjadi masyarakat beriman memiliki kesadaran hukum yang tinggi.
- d. Meningkatkan /menjalankan kerja sama yang erat dengan lembaga-lembaga nagari dalam pemberdayaan perekonomian, pendidikan dan kesehatan masyarakat.
- e. Mewujudkan pelayanan yang optimal yang berdasarkan adat dan Budaya Nagari Kuranji Hulu.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu



Sumber: Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu

Gambar 4.2 Struktur Organisasi

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden pada sampel penelitian ini berjumlah 32 responden yang diambil dari populasi. Analisis asosiatif yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup karakteristik responden di kantor Wali Nagari Kuranji Hulu pada saat melakukan penelitian.

a. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	24	75%
Perempuan	8	25%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah Januari 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin yang paling banyak responden berjenis laki-laki, sebanyak 24 responden dengan presentase 75% dan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 8 responden dengan presentase 25%.

b. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Table 4.2
Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	6	18,75%
31-40 Tahun	8	25%
41-50 Tahun	12	37,5%
> 50 Tahun	6	18,75%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah Januari 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia paling tinggi yaitu 12 responden dengan presentase 37,5%. Ini menunjukkan bahwa pada kantor Wali Nagari Kuranji Hulu, rata-rata karyawan berusia 41-50 tahun.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *Product Moment Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total taraf signifikan $\alpha = 0.05, N = 32$ $r\text{-tabel} = 0,349$

Keputusan yaitu :

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

4.3.1 Uji Validitas Kepemimpinan

Kuesioner penelitian variabel independen Kepemimpinan (X_1) terdiri atas 20 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3
Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.679	0.349	Valid
2	0.852	0.349	Valid
3	0.820	0.349	Valid
4	0.845	0.349	Valid
5	0.839	0.349	Valid
6	0.833	0.349	Valid
7	0.669	0.349	Valid
8	0.770	0.349	Valid
9	0.902	0.349	Valid
10	0.922	0.349	Valid
11	0.870	0.349	Valid
12	0.830	0.349	Valid
13	0.864	0.349	Valid
14	0.907	0.349	Valid
15	0.925	0.349	Valid
16	0.886	0.349	Valid
17	0.855	0.349	Valid
18	0.830	0.349	Valid
19	0.839	0.349	Valid
20	0.885	0.349	Valid

Sumber : menggunakan IBM SPSS Statistic 23

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.3 diatas, terlihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_1 atau kepemimpinan dinyatakan valid karena $r_{hitung} >$

r_{tabel} , yang berarti bahwa kuesioner tentang kepemimpinan valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke dalam pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Kuesioner penelitian variabel independen Lingkungan kerja (X_2) terdiri dari 12 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.696	0.349	Valid
2	0.662	0.349	Valid
3	0.649	0.349	Valid
4	0.662	0.349	Valid
5	0.734	0.349	Valid
6	0.723	0.349	Valid
7	0.808	0.349	Valid
8	0.830	0.349	Valid
9	0.736	0.349	Valid
10	0.783	0.349	Valid
11	0.750	0.349	Valid
12	0.645	0.349	Valid

Sumber : menggunakan IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_2 atau Lingkungan kerja dianggap valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Lingkungan Kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke dalam pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kuesioner penelitian variabel dependen Kinerja Karyawan terdiri atas 22 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.650	0.349	Valid
2	0.686	0.349	Valid
3	0.578	0.349	Valid
4	0.642	0.349	Valid
5	0.606	0.349	Valid
6	0.579	0.349	Valid
7	0.719	0.349	Valid
8	0.746	0.349	Valid
9	0.774	0.349	Valid
10	0.714	0.349	Valid
11	0.765	0.349	Valid
12	0.886	0.349	Valid
13	0.865	0.349	Valid
14	0.835	0.349	Valid
15	0.690	0.349	Valid
16	0.661	0.349	Valid
17	0.791	0.349	Valid
18	0.492	0.349	Valid
19	0.529	0.349	Valid
20	0.515	0.349	Valid
21	0.517	0.349	Valid
22	0.380	0.349	Valid

Sumber : menggunakan IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Y atau Kinerja Karyawan dianggap valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Kinerja Karyawan valid untuk mengumpulkan data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.4 Uji Reabilitas

Pada uji *Alpha Cronbach*, menggunakan criteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 maka variabel tersebut dapat dikatakan *Reliabel*.
2. Jika *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak *Reliabel*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.976	<i>Reliabel</i>
2	Lingkungan Kerja	0.917	<i>Reliabel</i>
3	Kinerja Karyawan	0.939	<i>Reliabel</i>

Sumber : menggunakan IBM SPSS Statistic 23

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa uji keandalan instrument penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa semua nilai item lebih besar dari koefisien *Alpha*, yaitu 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 item instrumen penelitian yang mengukur Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan dalam hipotesis.

4.5 Tingkat Capaian Responden (TCR)

4.5.1 Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan butir pada pernyataan instrument variabel Kepemimpinan yang berjumlah 20 item, dengan jumlah responden 32 responden.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan (X_1)

NO	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X1.1	0	3	6	13	10	126	3,9	78,75	Setuju
2	X1.2	0	0	7	14	11	132	4,1	82,5	Sangat Setuju
3	X1.3	0	0	8	14	10	130	4,1	81,25	Sangat Setuju
4	X1.4	0	1	6	17	8	128	4	80	Sangat setuju
5	X1.5	0	0	7	16	9	130	4,1	81,25	Sangat Setuju
6	X1.6	1	1	5	17	8	126	3,9	78,75	Setuju
7	X1.7	0	2	6	18	6	124	3,9	77,5	Setuju
8	X1.8	0	0	4	19	8	133	4,2	83,13	Sangat Setuju
9	X1.9	0	0	5	19	8	131	4,1	81,87	Sangat Setuju
10	X1.10	0	0	4	20	8	132	4,13	82,5	Sangat setuju
11	X1.11	0	0	4	20	7	130	4,06	81,25	Sangat Setuju
12	X1.12	0	0	4	20	8	132	4,13	82,5	Sangat Setuju
13	X1.13	0	0	3	20	9	134	4,19	83,75	Sangat Setuju
14	X1.14	0	0	3	19	10	135	4,22	84,37	Sangat Setuju
15	X1.15	0	0	4	18	10	134	4,19	83,75	Sangat Setuju
16	X1.16	0	0	4	19	9	133	4,16	83,13	Sangat Setuju
17	X1.17	0	0	5	17	10	133	4,16	83,13	Sangat Setuju
18	X1.18	0	0	5	17	10	133	4,16	83,13	Sangat Setuju
19	X1.19	0	0	4	20	8	132	4,13	82,5	Sanagt Setuju
20	X1.20	0	0	4	14	10	132	4,13	82,5	Sangat Setuju
JUMLAH								81,875	1637,51	
RATA-RATA								4,098	81,88	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah menggunakan windows Excel 2024

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat informassi bahwa nilai rata-rata variabel Kepemimpinan sebesar 4,098 dan total tingkat capaian responden sebesar 81,88% dengan keterangan “sangat setuju”. Berdasarkan pernyataan tabel 4.7 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) Kepemimpinan adalah 84,37% keterangan “sangat setuju” dengan rata-rata 4,22 pada pernyataan ke 14 (X1.14) dengan pernyataan “Pemimpin selalu memberikan contoh baik dalam etika kerja melalui contoh perilakunya”. Sementara itu penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Kepemimpinan adalah 77,5% keterangan “setuju” dengan rata-rata 3,9 pada

pernyataan 7 (X1.7) dengan pernyataan “Pimpinan selalu konsisten dalam menyampaikan informasi secara jujur kepada karyawan”.

4.5.2 Lingkungan Kerja

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel Lingkungan Kerja yang berjumlah 12 item, dengan jumlah responden 32 responden.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-rata	TCR%	Keterangan
1	X2.1	0	1	3	13	15	139	4,3	86,87	Sangat Setuju
2	X2.2	0	0	2	17	13	139	4,3	86,87	Sangat Setuju
3	X2.3	0	0	4	14	14	138	4,3	86,25	Sangat Setuju
4	X2.4	0	0	2	17	13	139	4,3	86,87	Sangat Setuju
5	X2.5	0	0	4	15	13	137	4,3	85,62	Sangat Setuju
6	X2.6	0	0	5	17	10	133	4,2	83,12	Sangat Setuju
7	X2.7	0	0	4	11	17	141	4,4	88,12	Sangat Setuju
8	X2.8	0	0	6	8	18	140	4,4	87,5	Sangat Setuju
9	X2.9	0	0	6	10	16	138	4,3	86,25	Sangat Setuju
10	X2.10	0	0	7	7	18	139	4,34	86,87	Sangat Setuju
11	X2.11	0	0	3	11	18	143	4,47	89,37	Sangat Setuju
12	X2.12	0	1	2	16	13	137	4,28	85,62	Sangat Setuju
JUMLAH								47,656	1039,33	
RATA-RATA								4,33	86,62	Sangat Setuju

Sumber : data diolah menggunakan windows Excel 2024

Dari tabel 4.8 diatas, dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,33 dan total tingkat capaian responden sebesar 86,62% dengan keterangan “sangat setuju”. Berdasarkan pernyataan pada tabel 4.8 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) Lingkungan Kerja adalah 89,37% keterangan “sangat setuju” dengan rata-rata 4,47 pada pernyataan 11 (X2.11), dengan pernyataan “Hubungan saya dengan rekan kerja tidak selalu baik”. Penilaian tingkat capaian

responden (TCR) terendah variabel Lingkungan Kerja adalah 83,12% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 4,2 pada pernyataan ke 6 (X2.6) dengan pernyataan “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

4.5.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel Kinerja yang berjumlah 22 item, dengan jumlah responden 32 responden.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR%	Keterangan
1	Y1	2	3	3	16	8	121	3,8	75,62	Setuju
2	Y2	1	4	4	15	8	121	3,8	75,62	Setuju
3	Y3	1	4	12	10	5	110	3,4	68,75	Setuju
4	Y4	1	4	5	17	5	117	3,7	73,12	Setuju
5	Y5	1	5	8	12	6	113	3,5	70,62	Setuju
6	Y6	0	5	9	14	4	113	3,5	70,62	Setuju
7	Y7	0	7	7	14	4	111	3,5	69,37	Setuju
8	Y8	1	6	6	14	5	112	3,5	70	Setuju
9	Y9	1	4	10	14	3	110	3,4	68,75	Setuju
10	Y10	0	5	10	12	5	113	3,53	70,62	Setuju
11	Y11	0	5	7	15	5	116	3,63	72,5	Setuju
12	Y12	1	3	9	13	6	116	3,63	72,5	Setuju
13	Y13	1	3	10	13	5	114	3,56	71,25	Setuju
14	Y14	0	3	10	15	4	116	3,63	72,5	Setuju
15	Y15	0	5	6	15	6	118	3,69	73,75	Setuju
16	Y16	0	4	9	13	6	117	3,66	73,12	Setuju
17	Y17	0	4	10	12	6	116	3,63	72,5	Setuju
18	Y18	0	8	9	11	4	107	3,34	66,87	Setuju
19	Y19	0	8	7	14	3	108	3,38	67,5	Setuju
20	Y20	0	8	5	18	1	108	3,38	67,5	Setuju
21	Y21	0	8	5	17	2	109	3,41	68,12	Setuju
22	Y22	0	7	8	12	5	111	3,47	69,37	Setuju
JUMLAH								78,04	1560,57	
RATA-RATA								3,54	70,94	Setuju

Sumber : data diolah menggunakan windows Excel 2024

Dari tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,54 dan total tingkatan capaian responden sebesar 70,94% dengan keterangan “setuju”. Berdasarkan pernyataan pada tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) Kinerja Karywan adalah 75,62% keterangan “setuju” dengan rata-rata 3,8 pada pernyataan ke 1 (Y1) dan 2 (Y2), dengan pernyataan “saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku” dan “skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Kinerja Karyawan adalah 66,87% keterangan “setuju” dengan rata-rata 3,34 pada pernyataan ke 18 (Y18) dengan pernyataan “saya dapat menangani tekanan kerja dengan baik dan tetap produktif”.

4.6 Analisis Linear Berganda

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.934	1.995		2.966	.006
Kepemimpinan(X1)	.807	.210	.713	3.833	.001
Lingkungan Kerja(X2)	.698	.461	.684	3.680	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS statistic 23

Dari tabel 4.10 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu:

$$\hat{Y} = 5,934 + 0,807X_1 + 0,698X_2$$

Hasil regresi dugaan tersebut telah dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogrof/sminov test*, bila ukuran $\text{sig} > \alpha$ 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.82556493
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.081
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS statistic 23

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.7.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan(X1)	.472	2.120
Lingkungan Kerja(X2)	.472	2.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS statistic 23

Multikolonieritas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang dihasilkan Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,472 > 0,10$ dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,472 > 0,10$. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Kepemimpinan (X_1) sebesar $2.120 < 10,00$ dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $2.120 < 10,00$. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.416	13.238		.409	.685
Kepemimpinan(X1)	-.049	.196	-.068	-.253	.802
Lingkungan Kerja(X2)	.205	.363	.152	.566	.576

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS statistic 23

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa metode Glejser pada model regresi menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikan variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) masing-masing bernilai $X_1 = 0,802$, $X_2 = 0,576 >$ dari $\alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Statistik t (Uji t)

Penguji pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.934	1.995		2.966	.006
Kepemimpinan(X1)	.807	.210	.713	3.833	.001
Lingkungan Kerja(X2)	.698	.461	.684	3.680	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : menggunakan IBM SPSS statistic 23

Dari hasil olah data statistik pada tabel 4.14 diatas maka dapat dilihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

Keterangan : $= \alpha/2; n-k-1=0,05 (5\%)$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$t_{tabel} = 0,05/2; 32-3-1 = 0,025 ; 28 (2,049)$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,049. Dalam konteks ini, ketika nilai t_{hitung} dari hasil pengujian lebih besar dari nilai t_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan teori uji statistik t yang digunakan, seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2017:56), hal ini menunjukkan sejauh mana variabel independen tersebut memengaruhi variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Dengan kata lain, hasil ini mendukung hipotesis bahwa variabel independen tersebut memiliki dampak yang nyata pada variabel dependen dalam kerangka teori yang digunakan. Berdasarkan hasil data statistik pada tabel 4.14, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.14 variabel Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 3,833 dengan t_{tabel} 2,049 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis (H1) diterima.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.14 variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,680 dengan t_{tabel} 2,049 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis (H2) diterima.

4.8.2 Uji Statistik F

Pengujian dilakukan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.995	2	138.498	8.755	.001 ^b
	Residual	459.880	29	15.375		
	Total	737.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Kepemimpinan(X1)

Sumber : data diolah menggunakan IBM SPSS statistic 23

Rumus untuk mencari f_{tabel} adalah:

$$K = n - k$$

Keterangan K = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi } f_{\text{tabel}} \quad df1 = k-1 = 2$$

$$df2 = n - k - 2$$

$$= 32 - 3 - 2 = 27$$

$$F_{\text{tabel}} = (3,35)$$

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa dengan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,755, dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,35 sehingga $8,755 > 3,35$. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} . Hasil ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori menurut Sujarweni (2015:162), yang menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y). Dengan nilai F yang dihasilkan, dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Kemudian, untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini.

4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.776	.633	3.585

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Kepemimpinan(X1)

Sumber : diolah menggunakan IBM SPSS statistic 23

Dari tabel 4.16 diatas dapat diperoleh nilai R squarenya di dapat yaitu 0,776 atau 77,6%. Hasil ini konsisten dengan tujuan uji determinasi menurut Sugiyono (2017), yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 77,6%. Atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 77,6%, sedangkan sisanya 22,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.9 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y}=5,934+0,807X_1+0,698X_2$$

Persamaan regresi dengan yang diperoleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu asumsi klasik, uji t, dan uji F, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukuran yaitu:

1. β_0 (Konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 5,934 satuan. Ini berarti bahwa jika variabel independen Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 5,934 satuan.

2. $\beta_1.X_1$ (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,807 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_1 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,807 satuan, dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah konstan (tetap).

3. $\beta_2.X_2$ (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,698 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_2 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,689 satuan, dengan asumsi variabel bebas lain dari model regresi adalah konstan (tetap).

4.10 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 23.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji hulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik, dimana variabel Kepemimpinan mempunyai t_{hitung} yaitu 3,833 dengan t_{tabel} 2,049. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sesuai dengan teori uji statistik t yang digunakan seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2017:56), hal ini menunjukkan sejauh mana variabel independen (Kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan), dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kepemimpinan) memiliki dampak yang nyata pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam kerangka teori yang digunakan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga (H1) diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfando Laundry Taghulih (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mc

Donald's Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik, dimana variabel Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} yaitu 3,680 dengan t_{tabel} 2,049. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. sesuai dengan teori uji statistik t yang digunakan seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2017:56), hal ini menunjukkan sejauh mana variabel independen (Lingkungan Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan), dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja) memiliki dampak yang nyata pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) dalam kerangka teori yang digunakan. dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga (H2) diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ella Anastasya Sinambela (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pembuatan Kerajinan Tangan di Kota Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil data statistik, dimana f_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,755 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,35 sehingga $8,755 > 3,35$. Hasil ini konsisten dengan tujuan uji determinasi menurut Sugiyono (2017), yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh semua variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinan R^2 yaitu sebesar 77,6%, atau dengan kata lain varian variabel independen dalam model (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 77,6%, sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hendri Lukmanto (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Permasayakatan Kelas ii A Sidoarjo. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,833 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,049 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,680 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,049 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$
3. Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 8,755 dengan nilai f_{tabel} 3,35 sehingga $8,755 > 3,35$. Ini menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil R squarenya didapat yaitu 0,776 atau 77,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 77,6% sedangkan sisanya 22,4%, di pengaruhi oleh variabel lain yang termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu yaitu:

1. Jika dianalisis melalui Uji t, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, disarankan untuk tetap mempertahankan kualitas kepemimpinan guna mendorong peningkatan kinerja dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga kontribusi terbaik dapat diberikan kepada perusahaan.
2. Jika dianalisis melalui Uji t Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaiknya lingkungan kerja seperti hubungan antar sesama rekan kerja dipertahankan untuk mendorong kinerja karyawan semakin baik kedepannya dan supaya karyawan lebih nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Riau: Zanafa Publishing.
- Baihaqi, M. B. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Vol.8 No. 4* .
- Ghozali, I. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Depok: PT. Raja Grafindo
- Hikmah, J. &. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Akutansi* .
- Kamsir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lukmanto, H. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Sidoarjo*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol. 4 No. 6* , 382-389.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryadi. (2013). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Baru Kota Jambi*. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol.1 No.1* , 64-79.
- Nitisemeto. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, E. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol. 9 No.1* .
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wirantara. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*,162, Yogyakarta: Pustaka Baru Pres
- Suyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Taghulihi, A. L. (2020). *Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donal's Manado)*. *Productivity*, Vol.1 No. 3.

LAMPIRAN 1 LOKASI PENELITIAN



LAMPIRAN 2 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Saya Rani Savira Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Bersama ini saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Padang, 30 November 2023

Peneliti,

Rani Savira

A. Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/Ibu/i sebagai berikut :

Nama Responden (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki ()

PerempuanUsia Responde :.....

Tahun Lama Bekerja : () < 1 tahun () 5-10 tahun

() 1-5 tahun () >10 tahun

Bekerja di Devisi :

Pendidikan : () SMA

() Diploma

() S1

() S2

() S3

() Lainnya

Dengan ini menyatakan bersedia secara sukarela menjadi partisipan.

B. Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda (√) untuk kolom yang dipilih oleh responden sebagai berikut.

Keterangan :

(SS)	Sangat Setuju	Nilainya 5
(S)	Setuju	Nilainya 4
(N)	Netral	Nilainya 3
(TS)	Tidak Setuju	Nilainya 2
(STS)	Sangat Tidak Setuju	Nilainya 1

Daftar Pernyataan

A. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas (mutu)						
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, saya mampu berkerja secara mandiri					
4	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi standar perusahaan					
B. Kuantitas (jumlah)						
5	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan					
6	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
7	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
8	Saya merasa dapat diandalkan dalam mencapai tingkat produktivitas yang diperlukan perusahaan					
C. Waktu (jangka waktu)						
9	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
10	Saya tidak suka menunda pekerjaan sehingga setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan selalu saya kerjakan tepat waktu					
11	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu					
12	Saya selalu memahami dan menghormati batasan waktu dalam tugas sehari-hari					
D. Penekanan Biaya						
11	Saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja					
12	Saya tidak melakukan pemborosan terhadap anggaran biaya yang sudah ditetapkan					
13	Saya selalu mencari cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan efisien					

14	Saya merasa adanya tekanan dari atasan untuk mencapai target pengurangan biaya yang ditetapkan					
E. Pengawasan						
15	Saya memerlukan pengawasan untuk mengendalikan aktifitas pekerjaan					
16	Saya memahami dan mematuhi kebijakan perusahaan di kantor					
17	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan perusahaan					
18	Saya dapat menangani tekanan kerja dengan baik dan tetap produktif					
F. Hubungan Antar Karyawan						
19	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
20	Saya selalu rukun dengan karyawan lainnya					
21	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja seputar tugas pekerjaan					
22	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja saya					

B. Variabel Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Mempunyai Keterampilan Saat Berkomunikasi						
1	Saya dapat dengan lancar memahami informasi mengenai tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
2	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan					
3	Pemimpin mampu mendengarkan dengan penuh perhatian saat anggota tim berbicara					
4	Pemimpin mampu menyampaikan intruksi atau petunjuk dengan jelas					
B. Mempunyai Sifat Jujur						
5	Pemimpin memiliki sikap jujur kepada semua karyawan					

6	Sifat jujur seorang pemimpin dapat memengaruhi kinerja tim dalam sebuah perusahaan					
7	Pimpinan selalu konsisten dalam menyampaikan informasi secara jujur kepada karyawan					
8	Ketika ada kesalahan, pimpinan selalu mengakui dan memperbaiki tanpa menyembunyikan kenyataan					
C. Kematangan Spiritual, Fisik dan Sosial						
9	Pimpinan selalu berkerja dengan didasarkan pada prinsip-prinsip ketuhanan (spiritual)					
10	Pimpinan saya selalu memiliki empati kepada karyawan					
11	Pimpinan dapat membina hubungan interpersonal yang baik dengan karyawan dan rekan kerja					
12	Pimpinan memiliki kepekaan sosial yang tinggi terhadap kebutuhan karyawan					
D. Dapat Menunjukkan Keteladanan						
13	Pemimpin selalu memberikan keteladanan yang baik sebagai seorang pemimpin kepada karyawan					
14	Pemimpin selalu memberikan contoh baik dalam etika kerja melalui contoh perilakunya					
15	Saya merasa terinspirasi oleh dedikasi pemimpin dalam mencapai tujuan bersama					
16	Pemimpin selalu terbuka terhadap ide dan masukan dari karyawan					
E. Dapat Mengatasi Permasalahan dengan Kreatif						
17	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawannya dengan memberikan arahan yang tepat					
18	Pimpinan selalu mengajak bawahan untuk mendiskusikan masalah yang timbul dalam pekerjaan					
19	Pemimpin mampu mendorong anggota tim untuk berfikir kreatif dalam situasi tekanan					
20	Saya merasa terdukung dan diakui dalam menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari					

C. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Suasana Kerja						
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama berkerja					
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
3	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
4	Saya merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja saat ini					
B. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan						
5	Fasilitas pendukung instansi sudah cukup dan lengkap Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
7	Saya merasa puas dengan fasilitas yang ada di ruang kerja					
8	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
C. Hubungan dengan Rekan Kerja						
9	Hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis					
10	Adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
11	Hubungan saya dengan rekan kerja tidak selalu baik					
12	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dalam dalam melaksanakan proyek atau tugas bersama					

LAMPIRAN 3 Tabulasi

VARIABEL DEPENDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Total Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	91
5	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
6	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	36
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	71
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	92
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	82
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	62
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	2	2	5	2	5	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	5	57
16	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	62
17	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
18	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	51
19	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	69

20	4	4	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
21	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	5	59
22	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	80
23	5	5	3	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	62
24	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	2	61
25	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	62
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	4	91
29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	90
30	2	3	3	3	3	5	5	5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	59
31	5	5	3	4	5	3	2	2	2	4	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	5	5	89
32	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	2	5	2	4	2	2	3	3	4	2	2	3	72
Total	121	121	110	117	113	131	108	109	106	141	113	112	111	115	119	118	116	109	109	108	111	112	
Mean	3,8	3,8	3,7	3,5	3,5	4,1	3,4	3,4	3,3	4,41	3,53	3,5	3,7	3,59	3,72	3,69	3,63	3,41	3,41	3,38	3,47	3,5	

TABULASI DATA RESPONDEN KEPEMIMPINAN (X₁)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	Total X1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	96
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	82
11	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	4	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	64
17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
18	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	66
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	90
20	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
21	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	86

23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
24	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
25	2	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	64
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	96
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
30	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	82
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	96
32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	88
Total	126	132	130	128	130	126	124	133	131	132	130	132	134	135	134	133	133	133	132	132	
Mean	3,9	4,1	4,1	4	4,1	3,9	3,9	4,2	4,1	4,13	4,06	4,13	4,19	4,22	4,19	4,16	4,16	4,16	4,13	4,13	

TABULASI DATA RESPONDEN

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total X2
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
8	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	42
13	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	42
14	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	54
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	42
17	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	42
18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54

22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	54
23	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	54
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	42
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	42
28	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
29	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
30	2	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	2	48
31	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
32	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
Total	138	139	138	139	137	133	141	140	138	139	143	137	
Mean	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,2	4,4	4,4	4,3	4,34	4,47	4,28	

LAMPIRAN 4 Validitas dan Reliabilitas

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations																						Total
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total
P1	Pearson Correlation	1	.895*	.509*	.758*	.630*	.460*	.328	.544*	.484*	.232	.436*	.691*	.551*	.596*	.291	.262	.315	.154	.165	-.012	.056	-.048	.650*
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.008	.067	.001	.005	.201	.013	.000	.001	.000	.107	.147	.079	.400	.367	.949	.762	.793	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.895**	1	.537*	.769*	.664*	.485*	.407*	.574*	.447*	.213	.428*	.669*	.490*	.593*	.338	.341	.332	.102	.174	.121	.154	.097	.686*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.005	.021	.001	.010	.241	.014	.000	.004	.000	.059	.056	.063	.577	.341	.511	.399	.596	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.509**	.537*	1	.565*	.725*	.471*	.564*	.531*	.298	.421*	.144	.481*	.328	.392*	.111	.129	.312	-.026	.188	.202	.111	.296	.578*
	Sig. (2-tailed)	.003	.002		.001	.000	.006	.001	.002	.098	.016	.433	.005	.067	.027	.544	.480	.082	.889	.304	.268	.544	.100	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.758**	.769*	.565*	1	.712*	.521*	.430*	.582*	.536*	.232	.474*	.698*	.530*	.651*	.318	.248	.303	-.007	.037	-.066	-.120	.037	.642*

P20	Pearson	.572*	.740*	.610**	.695*	.722*	.652*	.434*	.791*	.796*	.826*	.749*	.739*	.738*	.795*	.842*	.791*	.811**	.811**	.913*	1	.885**	
	Correlation	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	**	**	*		**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson	.679*	.852*	.820**	.845*	.839*	.833*	.669*	.770*	.902*	.922*	.870*	.830*	.864*	.907*	.925*	.886*	.855**	.830**	.839*	.885*	1	
	Correlation	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	**	**	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X₂)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
P1	Pearson	1	.795**	.410*	.382*	.435*	.393*	.461**	.430*	.470**	.328	.389*	.578**	.696**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.031	.013	.026	.008	.014	.007	.067	.028	.001	.000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.795*	1	.508**	.643**	.542**	.497**	.341	.330	.314	.209	.307	.435*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.004	.056	.065	.081	.252	.087	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.410*	.508**	1	.740**	.558**	.718**	.258	.426*	.410*	.313	.299	.140	.649**
	Sig. (2-tailed)	.020	.003		.000	.001	.000	.155	.015	.020	.081	.096	.446	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.382*	.643**	.740**	1	.699**	.656**	.341	.465**	.176	.338	.387*	.140	.662**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000		.000	.000	.056	.007	.335	.058	.029	.444	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	.435*	.542**	.558**	.699**	1	.599**	.487**	.573**	.253	.622**	.407*	.289	.734**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.001	.000		.000	.005	.001	.162	.000	.021	.108	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	.393*	.497**	.718**	.656**	.599**	1	.533**	.428*	.515**	.362*	.401*	.300	.723**

P11	Pearson Correlation	.389*	.307	.299	.387*	.407*	.401*	.736**	.750**	.512**	.746**	1	.513**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.028	.087	.096	.029	.021	.023	.000	.000	.003	.000		.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P12	Pearson Correlation	.578*	.435*	.140	.140	.289	.300	.581**	.425*	.578**	.530**	.513**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.446	.444	.108	.095	.000	.015	.001	.002	.003		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	.696*	.662**	.649**	.662**	.734**	.723**	.808**	.830**	.736**	.783**	.750**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5 Tingkat Capaian Responden

DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR KINERJA (Y)										
NO	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR%	Keterangan
1	Y1	2	3	3	16	8	121	3,8	75,62	Setuju
2	Y2	1	4	4	15	8	121	3,8	75,62	Setuju
3	Y3	1	4	12	10	5	110	3,4	68,75	Setuju
4	Y4	1	4	5	17	5	117	3,7	73,12	Setuju
5	Y5	1	5	8	12	6	113	3,5	70,62	Setuju
6	Y6	0	5	9	14	4	113	3,5	70,62	Setuju
7	Y7	0	7	7	14	4	111	3,5	69,37	Setuju
8	Y8	1	6	6	14	5	112	3,5	70	Setuju
9	Y9	1	4	10	14	3	110	3,4	68,75	Setuju
10	Y10	0	5	10	12	5	113	3,53	70,62	Setuju
11	Y11	0	5	7	15	5	116	3,63	72,5	Setuju
12	Y12	1	3	9	13	6	116	3,63	72,5	Setuju
13	Y13	1	3	10	13	5	114	3,56	71,25	Setuju
14	Y14	0	3	10	15	4	116	3,63	72,5	Setuju
15	Y15	0	5	6	15	6	118	3,69	73,75	Setuju
16	Y16	0	4	9	13	6	117	3,66	73,12	Setuju
17	Y17	0	4	10	12	6	116	3,63	72,5	Setuju
18	Y18	0	8	9	11	4	107	3,34	66,87	Setuju
19	Y19	0	8	7	14	3	108	3,38	67,5	Setuju
20	Y20	0	8	5	18	1	108	3,38	67,5	Setuju
21	Y21	0	8	5	17	2	109	3,41	68,12	Setuju
22	Y22	0	7	8	12	5	111	3,47	69,37	Setuju
JUMLAH								78,04	1560,57	
RATA-RATA								3,54	70,94	Setuju

DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR KEPEMIMPINAN (X1)										
NO	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
1	X1.1	0	3	6	13	10	126	3,9	78,75	Setuju
2	X1.2	0	0	7	14	11	132	4,1	82,5	Sangat Setuju
3	X1.3	0	0	8	14	10	130	4,1	81,25	Sangat Setuju
4	X1.4	0	1	6	17	8	128	4	80	Sangat setuju
5	X1.5	0	0	7	16	9	130	4,1	81,25	Sangat Setuju
6	X1.6	1	1	5	17	8	126	3,9	78,75	Setuju
7	X1.7	0	2	6	18	6	124	3,9	77,5	Setuju
8	X1.8	0	0	4	19	8	133	4,2	83,13	Sangat Setuju
9	X1.9	0	0	5	19	8	131	4,1	81,87	Sangat Setuju
10	X1.10	0	0	4	20	8	132	4,13	82,5	Sangat setuju

11	X1.11	0	0	4	20	7	130	4,06	81,25	Sangat Setuju
12	X1.12	0	0	4	20	8	132	4,13	82,5	Sangat Setuju
13	X1.13	0	0	3	20	9	134	4,19	83,75	Sangat Setuju
14	X1.14	0	0	3	19	10	135	4,22	84,37	Sangat Setuju
15	X1.15	0	0	4	18	10	134	4,19	83,75	Sangat Setuju
16	X1.16	0	0	4	19	9	133	4,16	83,13	Sangat Setuju
17	X1.17	0	0	5	17	10	133	4,16	83,13	Sangat Setuju
18	X1.18	0	0	5	17	10	133	4,16	83,13	Sangat Setuju
19	X1.19	0	0	4	20	8	132	4,13	82,5	Sanagt Setuju
20	X1.20	0	0	4	14	10	132	4,13	82,5	Sangat Setuju
JUMLAH								81,875	1637,51	
RATA-RATA								4,098	81,88	Sangat Setuju

DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-rata	TCR%	Keterangan
1	X2.1	0	1	3	13	15	139	4,3	86,87	Sangat Setuju
2	X2.2	0	0	2	17	13	139	4,3	86,87	Sangat Setuju
3	X2.3	0	0	4	14	14	138	4,3	86,25	Sangat Setuju
4	X2.4	0	0	2	17	13	139	4,3	86,87	Sangat Setuju
5	X2.5	0	0	4	15	13	137	4,3	85,62	Sangat Setuju
6	X2.6	0	0	5	17	10	133	4,2	83,12	Sangat Setuju
7	X2.7	0	0	4	11	17	141	4,4	88,12	Sangat Setuju
8	X2.8	0	0	6	8	18	140	4,4	87,5	Sangat Setuju
9	X2.9	0	0	6	10	16	138	4,3	86,25	Sangat Setuju
10	X2.10	0	0	7	7	18	139	4,34	86,87	Sangat Setuju
11	X2.11	0	0	3	11	18	143	4,47	89,37	Sangat Setuju
12	X2.12	0	1	2	16	13	137	4,28	85,62	Sangat Setuju
JUMLAH								47,656	1039,33	
RATA-RATA								4,33	86,62	Sangat Setuju

LAMPIRAN 6 Uji Analisis Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja(X2), Kepemimpinan(X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814a	.776	.633	3.585

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Kepemimpinan(X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.995	2	138.498	8.755	.001 ^b
	Residual	459.880	29	15.375		
	Total	737.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Kepemimpinan(X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.934	1.995		2.966	.006
Kepemimpinan(X1)	.807	.210	.713	3.833	.001
Lingkungan Kerja(X2)	.698	.461	.684	3.680	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

LAMPIRAN 7 Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.82556493
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.081
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	5.934	1.995				2.966
Kepemimpinan(X1)	.807	.210	.713	3.833	.001	.472	2.120
Lingkungan Kerja(X2)	.698	.416	.684	3.680	.001	.472	2.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.416	13.238		.409	.685
Kepemimpinan(X1)	-.049	.196	-.068	-.253	.802
Lingkungan Kerja(X2)	.205	.363	.152	.566	.576

a. Dependent Variable: RES_2

LAMPIRAN 8 Tabel Nilai r Product Moment

R-tabel

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	(32)	(0,349)	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN 9 Titik Presentase Distribusi t (df = 1 – 40)

T-tabel


Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 10 Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

F-tabel

df untuk penyebut (N2)	Df untuk Pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.3	19.3	19.3	19.40	19.40	19.4	19.42	19.4	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92

LAMPIRAN 11 Surat Keputusan Pembimbing

 **SUMATERA BARAT**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI
Kampus 1, Jln. Pasir Kandang No.4 Koto Tengah, Padang

SURAT KEPUTUSAN
Nomor : 1110 / KEP /IL.3/AU/F/2023

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023 / 2024

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

Menimbang : 1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

Mengingat : 1. AD dan ART Muhammadiyah
2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN


Menetapkan
Pertama : Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
Nama : RANI SAVIRA
Bp/NPM : 20070040
Prodi : Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :
Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu, Kecamatan Sungai Geringging, Kabupaten Padang Pariaman)

Kedua : Menunjuk :
1. Dr. Tri Irfi Indrayani, M. Pd Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
2. Usmiar, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing II


Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 24 Rabiul Akhir 1445 H
8 November 1445


Dekan
Willy Nofranita
Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Tembusan:
1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Website : www.fekon.umsb.ac.id Telp : (0751) 4851262
Email : fekonumsb02@gmail.com Padang 25172


SUMATERA BARAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI
Kampus 1, Jln. Pairi Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

Nomor : 01110 / KEP /IL.3/AU/F/2023
Lamp. : 1 lembar
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Padang, 24 Rabiul Akhir 1445 H
8 November 1445

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.
1. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd
2. Usmiar, SE, M.Si

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
di
Padang

Assalammu'alaikum wr. wb.


Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama : **RANI SAVIRA**
N I M : **20070040**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Program : **Strata 1 (S1)**
Dengan Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu, Kecamatan Sungai Geringging, Kabupaten Padang Pariaman)**

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.



Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.


Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172



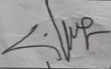
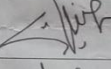
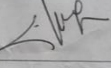



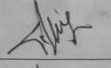
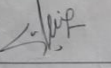

LAMPIRAN 12 Kegiatan Konsultasi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI
Kampus 1, Jln. Paol Karulang No. 4 Koto Tangah, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RANI SAVIRA
NIM : 20070040
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu, Kecamatan Sungai Geringging, Kabupaten Padang Pariaman)

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	Senin 20 NOV 2023	Perintah sem angin Bab 5, 4		
2.	24/Nov 2023	Perintah 4 di coret dan lanjut PS 4		
3.	25/11-23	Perbaikan paragraf BA I, II & III		
4.	29/11-23	Perbaikan Bab I		
5.	4/12-23	ACC Simpro		
6.	5/12/23	ACC Simpro		
7.	6/1/24	lanjut ke PS 2 perbaikan 4 di bagian 2		
8.	12/1-24	perbaikan Bab IV		
9.	15/1-24	ACC Lemhas		
10.	17/1/24	ACC Lemhas		

Padang,

Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Website : www.fekon.umsb.ac.id Telp : (0751) 4851262
Email : fekonumsb02@gmail.com Padang 25172

LAMPIRAN 13 Persetujuan Seminar Proposal


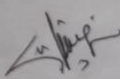
PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN”
(Studi Kasus: Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu Kecamatan Sungai Geringging
Kabupaten Padang Pariaman)


NAMA : RANI SAVIRA
NIM : 20070040
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang 05 Desember, 2023


Disetujui Oleh :

Pembimbing 1	Pembimbing 2
	
(Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd)	(Usmiar, SE, M.Si)

Diketahui
Ketua Program Studi


(Usmiar, SE, M.Si)

LAMPIRAN 14 Surat Izin Penelitian



**SUMATERA
BARAT**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

Nomor : **1375/IL.3.AU/F/2023**
Lamp. : **Proposal Penelitian**
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Padang, **21 Desember 2023 M**
8 Jumadil Akhir 1445 H

Kepada Yth.
Kepala Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu
Di
Tempat

Assalammu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.


Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama	: Rani Savira
NIM	: 20070040
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wali Nagari Kuranji Hulu
Waktu Penelitian	: 25 desember - sampai selesai

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.

Dekan,



Hj. Wati Nopranita, SE, M.Si, Ak, CA
NIDN. 4026117201

Tembusan :

1. Rektor UM Sumatera Barat
2. Pertinggal

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172

LAMPIRAN 15 Persetujuan Seminar Hasil


PERSETUJUAN SEMINAR HASIL
Telah disetujui untuk Seminar Hasil


PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR WALI NAGARI KURANJI HULU

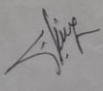
NAMA : RANI SAVIRA
NIM : 20070040
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang 16 Januari, 2024



Disetujui Oleh :

Pembimbing 1

(Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd)

Pembimbing 2

(Usmiar, SE, M.Si)

Diketahui
Ketua Program Studi

(Usmiar, SE, M.Si)

LAMPIRAN 16 Surat Keterangan Bebas Plagiariseme

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI
Kampus 1 Jln. Pagar Karang No. 4 Koto Tangah, Padang

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
Nomor : 239/KET /II.3.AU/D/2024


Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: Rani Savira
N I M	: 20070040
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

“Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Wali Nagari Kuranji Hulu”.

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.



Mengetahui,
Dekan
[Signature]
Dr. W. W. Zolranita, S. E., M. Si., Ak, CA
NPM. 01176465

Padang, 19 Februari 2024
Operator Fakultas Ekonomi
[Signature]
Ratna Sari, S. Kom
NIK. 21022017

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172

LAMPIRAN 17 Persetujuan Komprehensif

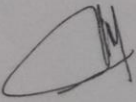
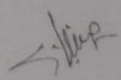
PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
Telah disetujui untuk Komprehensif

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR WALI NAGARI KURANJI HULU

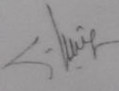
NAMA : RANI SAVIRA
NIM : 20070040
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 12 Januari 2024

Disetujui Oleh :

Pembimbing 1	Pembimbing 2
	
(Dr. Tri Irfana Indra Yani, M.Pd)	(Usmiar, SE, M.Si)

Diketahui
Ketua Program Studi


(Usmiar, SE, M.Si)