



SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHDAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BALAI KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM
DI KOTA PADANG**

OLEH:

NAMA : Sisi Adinda
NIM : 18.10.002.61201.020
PROGRAM STUDI : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2022**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 15 Juli 2022

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Di Kota Padang

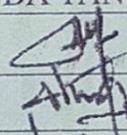
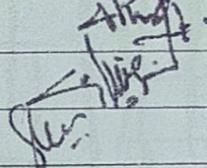
Nama : Sisi Adinda

NPM : 18.10.002.61201.020

Program Studi : Manajemen

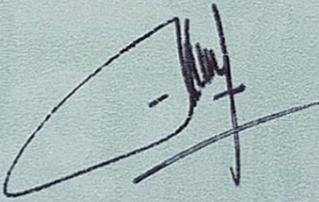
Fakultas : Ekonomi

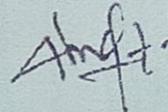
TIM PENGUJI

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

Pembimbing I,

Pembimbing II,


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

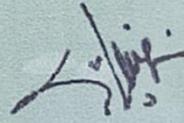

Nurhaida, SE, MM
NIDN : 1027097502

Diketahui Oleh :

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua
Prodi Manajemen


Puqub Setiawan, SE, M.Si
NIDN : 1007017302


Usmiar, SE, M.Si
NIDN : 1023076701

PERNYATAAN

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



Padang, 15 Juli 2022

Yang menyatakan

Sisi Adinda

18.10.002.61201.020

HAK CIPTA

Hak cipta milik **SISI ADINDA** tahun 2022, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrohmanirrohiim

PERSEMBAHAN

“Bacalah dengan menyebut nama tuhanmu yang menciptakan.
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah.
Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia.
Yang mengajar (manusia) dengan pena.
Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya” (QS. Al-Alaq : 1-5)

Alhamdulillahirobbil’alamiin

Sembah sujud syukur, ku ucapkan kepada Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya hamba telah dapat Mewujudkan salah satu cita diantara sejuta asa, salah satu doa diantara sejuta harapan, Alhamdulillah. Taburan cinta dan rangkulan penuh kasihmu yang telah memberikan kekuatan disetiap kelemahan, kemudahan disetiap kesulitan, kesempatan disetiap kesibukan dan kesabaran disetiap kesedihan. Untuk melewati liku-liku kehidupan yang tidak mudah, hingga hamba sampai pada saat ini, hingga hamba mampu menyelesaikan skripsi ini yang begitu amat sederhana.

Sholawat beserta salam senantiasa tercurah kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW. Allahuma sholli’ala Muhammad Wa’ala Muhammad. Sosok seorang yang merupakan kehidupan manusia dari alam yang biadab sampai alam yang beradab, yang dijadikan sebagai uswatun hasanah dalam hidup umat. Kupersembahkan Skripsi ini Untuk “Mereka yang Berjasa.

Terima Kasih Kepada Kedua Orang Tua

Teruntuk kedua orang tua, terimakasih atas doa-doa yang dicurahkan untukku, yang selalu mensupport penuh kegiatan pendidikanku selama ini, Ayah dan Ibu terimakasih atas perjuangan dan pengorbananmu yang tidak akan pernah terlupakan . Terimakasih sudah menjadi orang tua yang sempurna untukku, yang selalu ada ketika aku butuh segala sesuatu dan terimakasih juga telah menjadi tempat mengadu keluh dan kesah selama ini.

Alhamdulillah atas doa dan kasih sayang ayah dan ibu sekarang aku sudah menyelesaikan perkuliahan tepat waktu. Semoga kelak doa dan harapan ayah dan ibu terwujud, semoga Tuhan memberikan ayah dan ibu kesehatan dan umur yang panjang untuk melihat anaknya sukses dan membanggakan ayah dan ibu.

I Love You Ayah dan Mamak

Terimakasih Untuk Abangku

Teruntuk Abangku terimakasih sudah mensupportku dan memberi semangat walau kadang gengsi untuk mengungkapkan itu ke aku, tapi aku tau dalam perlakuan abang menunjukkan abang peduli dan perhatian ke aku. terimakasih sudah menjadi abang yang terbaik dalam hidupku.

I Love Abang Irfan Ernala

Terimakasih Untuk Adik-Adikku

Teruntuk Adikku Sasa Agina terimakasih telah memberi semangat dalam membuat skripsi, terimakasih selalu mensupport aku dimana aku yang selalu kurang percaya diri selalu bilang “ Sisi Kau pasti bisa Aku yakin” Teruntuk adikku Suci Wulan Rhamadhani terimakasih udah selalu doain kakaknya biar cepat tamat kuliah, yang enggak sabar selalu bertanya “ kakak kapan pulang?”

I Love You Sister's

Terimakasih Untuk Dosenku

Terimakasih kepada Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd dan Ibu Nurhaida, SE, MM yang telah membimbing dan membantuku dalam penyelesaian skripsi ini lebih kurang 6 bulan. Tidak sedikit waktu, ilmu dan pengalaman yang aku dapatkan dari Ibu. Semoga Allah SWT memberikan keberkaha kepada Ibu dan keluarga diberikan Kesehatan oleh Allah SWT.

Terimakasih Untuk Teman Baikku

Teruntuk Thesya Rosalia Marchelina terimakasih udah jadi teman yang baik teman yang selalu membantu dalam hal apapun, terkhususnya dalam penyelesaian skripsi. senang, susah dan pusing bareng selalu sama-sama dari seminar hasil bareng sampai dinyatakan lulus S.M juga sama dan aku bangga sama perjuangan yang kita jalui sampai dititik ini



I Love You Bestfriend

★ **Terimakasih Untuk Boyfriend**

Teruntukmu yang barusaja hadir di kehidupanku terimakasih sudah menjadi support system disaat tiktik akhirku dalam penyelesaian skripsi. Dimana diwaktu aku kompre udah meyakinkan aku untuk percaya diri kalua aku pasti bisa dan pasti lulus, dan terimakasih juga selalu bilang “ Aku bangga sama Kamu” terharu dengar kata-kata itu

I Love You Ghazi Ahmad Abista (Ayang)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji dan Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat-sahabatnya, serta orang-orang yang mengikuti beliau dengan sungguh-sungguh.

Skripsi Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang”. Dalam penulisan Skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua yang telah mensupport dalam memberikan moril dan materil demi kelancaran dalam penulisan Skripsi ini.
2. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku Pembimbing I yang telah memberikan saran dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Nurhaida, SE, MM. selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing II yang telah memberikan saran dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Puguh Setiawan, SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
5. Ibu Usmiar, SE, M.Si. selaku Kaprodi Manajemen.
6. Kepada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi yang telah membantu dalam pengurusan administrasi.

7. Serta kepada teman-teman yang telah terlibat dan membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

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, Juli 2022



Sisi Adinda



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BALAI KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM
DI KOTA PADANG**

**Oleh : Sisi Adinda
Nim : 181000261201020
Prodi: Manajemen
Email: sisiadinda16@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang. 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 dari pembahasan Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) dan Lingkungan kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} yang di peroleh sebesar 22,432 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $22,432 > 2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pembahasan kedua kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena kepemimpinan mempunyai t_{hitung} 3,423 $>$ t_{tabel} 2,052. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena motivasi mempunyai t_{hitung} 2,347 $>$ t_{tabel} 2,052. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena disiplin mempunyai t_{hitung} 2,394 $>$ t_{tabel} 2,052. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} -1,613 $<$ t_{tabel} 2,052. Sedangkan untuk R squarenya didapat yaitu sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Saran dalam penelitian dilihat dari uji t bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebaiknya lebih dipertahankan dan tingkatkan untuk mendorong kinerja pegawai semakin baik

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
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	16
2.1.3 Motivasi	21
2.1.4 Disiplin.....	27
2.1.5 Lingkungan Kerja	30
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Konseptual.....	34
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Jenis Penelitian.....	37
3.3 Sumber Data.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	41

3.7.1	Statistik Deskriptif.....	41
3.7.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	41
3.7.3	Regresi Linier Berganda	44
3.7.4	Uji Asumsi Klasik.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Gambaran Umum Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam.....	50
4.2.1	Visi dan Misi Kantor Balai Sumber Daya Alam Kota Padang	51
4.2.2	Struktur Organisasi	53
4.2	Gambaran Umum Responden Penelitian	54
4.2.3	Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.4	Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.3	Uji Validitas	55
4.3.1	Uji Validitas Kepemimpinan (X1).....	55
4.3.2	Uji Validitas Motivasi (X2)	56
4.3.3	Uji Validitas Disiplin (X3).....	57
4.3.4	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)	58
4.3.5	Uji Validitas Kinerja (Y).....	59
4.4	Uji Reliabilitas	59
4.5	Tingkat Capaian Responden.....	60
4.5.1	Kepemimpinan.....	60
4.5.2	Motivasi (X2).....	61
4.5.3	Disiplin (X3)	62
4.5.4	Lingkungan Kerja (X4).....	63
4.5.5	Kinerja (Y)	64
4.6	Analisis Linear Berganda.....	66
4.7	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.7.1	Uji Normalitas.....	66
4.7.2	Uji Multikolinearitas	67
4.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.8	Uji Hipotesis	69
4.8.1	Uji Statistik	69
4.8.2	Uji Ststistik F	71
4.8.3	Koefesien Determinasi (R^2).....	72

4.9 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda.....	72
4.10 Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	84



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 penelitian terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional.....	39
Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian TCR%	43
Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4. 3 Uji Validitas Kepemimpinan (X1).....	56
Tabel 4. 4 Uji Validitas Motivasi (X2)	56
Tabel 4. 5 Uji Validitas Disiplin (X3).....	57
Tabel 4. 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)	58
Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja (Y)	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan (X1).....	60
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X2)	61
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X3)	62
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X4)	63
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y)	64
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	68
Tabel 4. 18 Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4. 19 Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4. 1 Peta lokasi Kantor Balai KSDA.....	51
Gambar 4. 2 Struktut Organisasi.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 Kuesioner	84
LAMPIRAN 2 Tabulasi.....	90
LAMPIRAN 3 Validitas Dan Reliabilitas.....	97
LAMPIRAN 4 Tingkat Capaian Responden.....	112
LAMPIRAN 5 Uji Analisis Linear Berganda.....	114
LAMPIRAN 6 Uji Asumsi Klasik	115
LAMPIRAN 7 Tabel Nilai r Product Moment.....	116
LAMPIRAN 8 Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40).....	117
LAMPIRAN 9 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	118
LAMPIRAN 10 Surat Keputusan Pembimbing.....	119
LAMPIRAN 11 Kegiatan Konsultasi	121
LAMPIRAN 12 Persetujuan Seminar Proposal.....	122
LAMPIRAN 13 Surat Selesai Penelitian	124
LAMPIRAN 14 Persetujuan Seminar Hasil	125
LAMPIRAN 15 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	126
LAMPIRAN 16 Persetujuan Komrehenshif	127



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat dibentuk dan diatur berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.8/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 29 Januari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Konservasi Sumber Daya Alam tanggal 29 Januari 2016.

Menurut Peraturan tersebut, Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat mempunyai tugas penyelenggaraan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya di cagar alam, suaka margasatwa, taman wisata alam dan taman buru serta koordinasi teknis pengelolaan taman hutan raya dan kawasan ekosistem esensial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi kantor dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan karena keseimbangan tersebut adalah kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja

yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Thoha (2008:303) dalam Fariansyah & Putra (2017) Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan tentang cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan.

Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu atau masyarakat melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu atau masyarakat tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik. Bukti fisik bisa seperti barang atau benda, misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, nasihat, motivasi, dan pujian.

Menurut Erwati dan Widiyastuti (2019) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen dalam mendorong ketersediaan dan kesadaran para pekerja untuk mematuhi semua peraturan yang sudah ditentukan oleh suatu perusahaan maupun organisasi secara sukarela. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Yantika, Herlambang (2018) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) merupakan organisasi pemerintah yang bergerak di bagian konservasi untuk upaya perlindungan bagi flora dan fauna yang masih tersedia maupun yang terancam keberadaannya. Kantornya terletak di Jl. Khatib Sulaiman, Ulak Karang Selatan, Padang City, Sumatra Barat. Pegawai di Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) diwajibkan memiliki pengetahuan dan keahlian khusus mengenai konservasi flora dan fauna baik pengetahuan itu nantinya digunakan di dalam kantor maupun di lapangan.

Semua hal ini berkaitan dengan tugas utama Balai Konservasi yaitu melindungi flora dan fauna yang ada di alam. Berbagai macam hal yang ditangani Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatra Barat ini diantaranya menyita satwa yang dilindungi yang dipelihara secara illegal oleh masyarakat, pengembalian satwa ke habitat alamnya, memberikan seminar-seminar yang berkaitan dengan konservasi dan masih banyak lagi. Kinerja pegawai kantor BKSDA bisa bekerja dengan baik apabila kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja berjalan dengan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yaitu dengan pegawai BKSDA tentang bagaimana sikap pemimpin memimpin pegawai, maka diperoleh keterangan bahwa untuk sikap pemimpin disana sangat akrab dengan para bawahannya. Pemimpin dikantor biasanya memberikan perintah melalui *chat WhatsApp*, staf pegawai harus siap melaksanakan perintah yang di berikan oleh pemimpin. Pemimpin yang sekarang ini banyak membuat perubahan seperti ada kegiatan yang belum dilaksanakan oleh pemimpin sebelumnya kini dilaksanakan oleh pemimpin yang sekarang, contohnya adanya apel pirtual setiap hari senin. Tetapi meskipun pemimpin cukup membawa perubahan, kedisiplinan absen pegawai dan keterlambatan jam masuk kerja masih terjadi di dalam kantor. Untuk kerjasama tim dalam lingkungan kerja masih belum terbentuk dikarenakan pegawai masih sangat sibuk dengan pekerjaan masing-masing, dikarenakan kesibukan para pegawai dikantor membuat kurangnya komunikasi terhadap sesama pegawai.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi di kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Barat disebabkan yaitu karena melanggar kedisiplina, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja, pegawai yang sering datang kekator terlambat, kemudian kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan.

Dari latar belakang di atas untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai Kantor BKSDA, maka penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk proposal penelitian dengan judul **“PENGARUH**

**KEPEMIMPINAN, MOTIVASI , DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI KONSERVASI
SUMBER DAYA ALAM DI KOTA PADANG.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang?
3. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang?
4. Apakah Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang?
5. Apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) di Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) di Kota

Padang

3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) di Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) di Kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA)
Sebagai referensi penilaian sehingga semakin baik lagi kedepannya.
2. Bagi Peneliti
Sebagai informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan serta memperdalam ilmu mengenai pengetahuan SDM dalam perusahaan atau kantor.
3. Bagi Akademisi
Sebagai referensi untuk menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja

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”.

Menurut Simanjuntak dalam Rivai, dkk (2018-406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Menurut Dr. Kasmir (2019:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skili* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan

pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerja yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik titik pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak

terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya bentuk organisasi tentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang terjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuat berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada-nya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan titik karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat empat faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitan, yaitu faktor kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu nilai atau ukuran hasil kerja dari seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan .

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Jangka Waktu

Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

d. Tanggung Jawab

e. Kerja Sama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

2.1.2 Kepemimpinan

Menurut Mu'ah, dkk (2019 : 3-4) Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang dipimpinya. Kepemimpinan merupakan hal yang akan dialami oleh setiap manusia dalam kehidupan. Apakah ia akan menjadi seorang pemimpin dalam kelompok/organisasi kecil maupun kelompok besar. Setiap organisasi memerlukan kerja sama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah mahasiswa kepemimpinan.

Berdasarkan teori di atas, Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah di tetapkan guna mencapai tujuan yang telah di diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan dalam

perusahaan, karena yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar.

Menurut Sutrisno (2009:213) Namun, pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

1. Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan menurut Mu'ah, dkk (2018:13)

a. Teori Genetis

Seorang akan menjadi pemimpin karena dia dilahirkan untuk menjadi pemimpin, dengan kata lain ia mempunyai bakat dan pembawaan untuk menjadi pemimpin. Menurut teori ini tidak setiap orang menjadi pemimpin, hanya orang-orang yang mempunyai bakat dan pembawaan untuk menjadi pemimpin.

b. Teori Sosial

Seorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin. Setiap orang bisa bermimpi menjadi pemimpin asal diberi kesempatan

dan diberi pembinaan untuk menjadi seorang pemimpin walaupun ia tidak mempunyai bakat atau pembawaan.

1) Teori Ekologis

Merupakan gabungan dari teori yang pertama dan yang kedua untuk menjadi seorang pemimpin perlu bakat dan bakat itu perlu dibina supaya berkembang. Kemungkinan untuk mengembangkan bakat ini tergantung kepada lingkungan, waktu, dan keadaan.

2) Teori Situasi

Setiap orang bisa menjadi pemimpin, tetapi dalam situasi tertentu saja, karena iya mempunyai kelebihan-kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu. Dalam situasi lain dimana kelebihan-kelebihan itu tidak diperlukan, ia tidak akan menjadi pemimpin, bahkan mungkin hanya menjadi pengikut saja. Dengan demikian seorang pemimpin yang perlu mengetahui ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut G.R Tery dalam Susilo Martoyo (2000:184-185) ada beberapa tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe Pribadi

Pemimpin tipe ini, kepemimpinan didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya. Tipe ini

sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya.

3) Tipe Non-Pribadi

Pemimpin dengan tipe ini memberikan cerminan kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya.

4) Tipe Otoriter

Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakannya.

5) Tipe Demokratis

Pemimpin tipe ini menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan dengan atau pendapat-pendapat kelompok dalam mengambil keputusan, sehingga mereka akan merasa di libatkan dalam setiap permasalahan yang ada, dan merasa bahwa pendapatnya masih selalu diperhitungkan.

6) Tipe Kebapakan

Tipe ini cenderung terlalu ke-“bapak”-an, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing. Hal ini dapat berakibat

menumpuknya pekerjaan pemimpin, karena tipe ini terlalu melindungi bawahannya.

7) Tipe Bakat

Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal, dimana interaksi antara orang seorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pemimpin. Tipe ini memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain dan diikuti oleh orang lain. Tipe ini membuat para bawahan senang untuk melaksanakan perintah yang diberikan pemimpinnya, karena pembawaan yang menyenangkan.

d. Strategi Kepemimpinan

Menurut Mu'ah,dkk (2019:20-22) Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos* yang berarti jenderal atau perwira negara (*state officer*) dengan fungsi yang luas. Dalam arti yang sempit *strategi* berarti *the art of the general* (seni jenderal dalam memimpin), artinya seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam pembinaan, pengadaan, pengambilan langkah keputusan, memanfaatkan peluang yang ada serta memotivasi anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. (Matloff dalam J. Salusu 2002). Perubahan diperlukan agar dapat bertahan dan bersaing secara efektif dalam lingkungan baru. Perubahan yang semakin

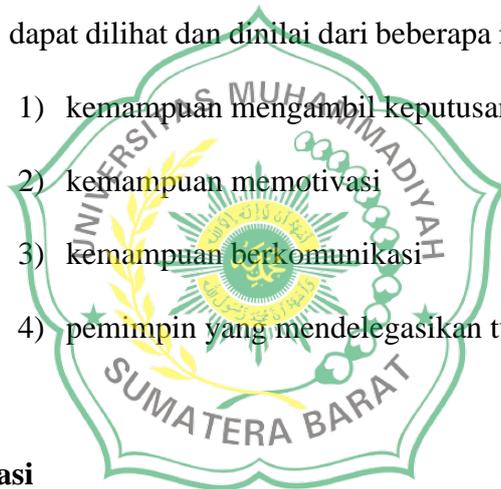
kompleks ini menuntut adanya kepemimpinan yang *stratejik*, karenanya, kepemimpinan organisasi ini meliputi:

- 1) Mengarahkan organisasi untuk menghadapi perubahan yang terus menerus.
- 2) Menyediakan keahlian untuk menghadapi dampak perubahan yang terus menerus terhadap manajemen.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) kemampuan mengambil keputusan
- 2) kemampuan memotivasi
- 3) kemampuan berkomunikasi
- 4) pemimpin yang mendelegasikan tugas



2.1.3 Motivasi

Menurut Rivail, dkk (2009 :607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari

hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Mangkunegara, dkk (2013:93) untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini di kemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Spering mengemukakan bahwa *“motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”*. (motif didefenisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

William J. Stanton mendefinisikan bahwa *“A motive is stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy.”* (Suatu motif adalah kebutuhan yang disimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Motivasi dfinisikan oleh Fillmore H. Stanford bahwa *“Motivation as an energizing condition of the organism that servrs to direct that organism toward the goal of a certain class* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

1. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, dkk (2013:100-101) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerja.

c. Prinsip Mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendeligan wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

2. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Magkunegara,dkk (2013:94-95) adapun beberapa teori motivasi kerja yaitu:

a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengkuaitaskan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari ekstensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan, kondisi kerja, *fringe benefits*.
- 2) *Related needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c. Teori Insting

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang

intelligent merupakan refleks dan instingtif yang di wariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

a. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhan agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

b. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting dan habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan dan pada momen waktu.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2013:95) bahwa motivasi kinerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- b. Kebutuhan fisiologis
- c. Kebutuhan rasa aman
- d. Kebutuhan akan rasa memiliki.
- e. Kebutuhan akan harga diri
- f. Kebutuhan untuk mengkualitaskan diri

2.1.4 Disiplin

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dikantor atau perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku.

Davis dalam Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2009:599) terdapat empat persefektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

1. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2009:130-131) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin modern merupakan merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- 3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau perasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberi hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Indikator Disiplin

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2011:444)

- 1) Jam kerja atau ketepatan waktu datang ketempat kerja
- 2) Tanggung jawab
- 3) Mematuhi peraturan kerja
- 4) Sikap dan perilaku sopan
- 5) Teliti dan hati hati

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sidanti, (2015) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Mangkunegara (2006:15), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

- a. Kebersihan lingkungan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- b. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dapat menimbulkan kesegaran, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- d. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku pada setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- e. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat kesehatan seseorang serta mengacau konsentrasi dalam bekerja.

3. Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992):

- a. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantarasesama rekan kerja. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa perlalatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu

No	Nama penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
1	Yossy Kartikasari, 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 60 sampel karyawan Kodim 0728 Wonogiri , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. 2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. 3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. 4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri.
2	Andrias Kuddy, 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua	<p>Berdasarkan hasil analisa, pada pembahasan bab di depan maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan (bersama-sama), faktor kepemimpinan, motivitas kerja, dan ketahanan pangan provinsi papua. 2. Secara parsial (sendiri-sendiri), semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketika variabel tersebut bersifat positif. Artinya, semakin tinggi faktor kepemimpinan, motivitas dan kedisiplinan kerja, maka pengaruh yang diberikan adalah semakin tingginya kinerja yang dihasilkan pegawai kepada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. 3. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. Hal ini mengandung arti bahwa hendaknya organisasi menitik beratkan pada faktor kepemimpinan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena semakin baik penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh para pegawai, maka tingkat kinerja pegawai semakin meningkat.
3	Oktavianus 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Cv Putra Bintang Api, Pangkalan Bun,	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. .kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. pelatihan kerja berpengaruh signifikan

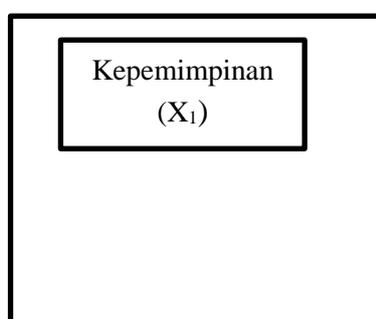
			terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pelatihan kerja memberi kesempatan pada karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan berkomunikasi.
4	Adella Hukma Wanda Putri, 2020	Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Aceh	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh dengan sampel 72 responden. Kedua variabel <i>indevenden</i> memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

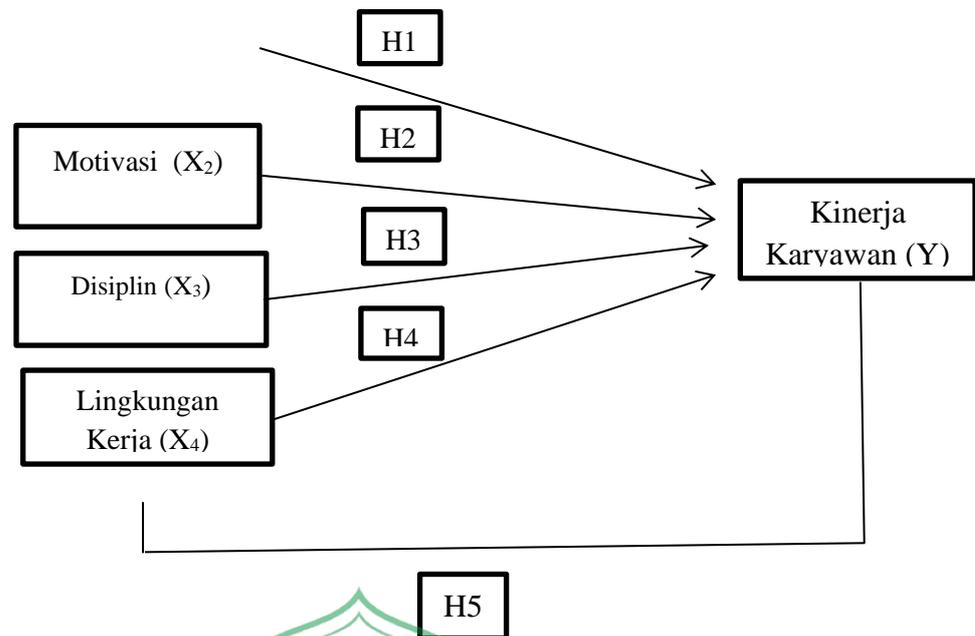
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.

Faktor-faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja tentunya menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat.

Untuk mendapatkan hasil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini





Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Motivasi

X₃ : Disiplin

X₄ : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan



2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1:** Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang
- H2:** Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang
- H3:** Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang
- H4:** Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang
- H5:** Diduga kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Jl. Khatib Sulaiman, Ulak Karang Selatan, Kota Padang, Sumatera Barat. Terhitung dari bulan Januari 2022 sampai dengan Juli 2022.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan secara kuantitatif dengan jenis penelitian Asosiatif. Menurut sugiyono (2019:65) metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah survey, dimana penulis membagikan kuesioner dalam pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif juga merupakan pengukuran data melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase mereka.

3.3 Sumber Data

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Adapun data yang diperlukan itu adalah:

- Data primer

Menurut Sugiyono (2003:129) Data primer merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu pegawai serta

pimpinan perusahaan/kantor yang berupa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang ada di kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat sebanyak 112 orang dengan rincian di lapangan sebanyak 80 orang, yang tersebar di kantor Resort di beberapa Kabupaten dan kantor pusat Sumatera Barat tepatnya di Padang berjumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) 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. Peneliti hanya mengambil populasi di kantot saja yaitu 32 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus/total sampling.

3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya yaitu, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen ialah Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1	Kinerja(Y)	Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja merupakan “hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Tanggung Jawab 5. Kerja Sama	Skala Likert 12345
2	Kepemimpinan (X1)	Menurut Mu'ah, dkk (2019 : 3-4) Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusia dengan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan hal yang akan dialami oleh setiap manusia dalam kehidupan. Apakah ia akan menjadi seorang pemimpin dalam kelompok/organisasi kecil maupun kelompok besar. Setiap organisasi memerlukan kerja sama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah mahasiswa kepemimpinan.	1. kemampuan mengambil keputusan 2. kemampuan memotivasi 3. kemampuan berkomunikasi 4. pemimpin yang mendelegasikan tugas	Sekala Likert 12345
3	Motivasi (X2)	Menurut (Veithzal,dkk 2009 :607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang <i>invisible</i> yang memberikan kekuatan untuk	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan akan rasa memiliki.	Skala Likert 12345

		mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).	4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan untuk mengkuaitaskan diri	
4	Disiplin Kerja (X3)	Menurut Veithzal Rivai, dkk (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dikantor atau perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku.	1. Jam kerja atau ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Tanggung jawab 3. mematuhi peraturan kerja 4. sikap dan perilaku sopan 5. Teliti dan hati hati	Skala Likert 12345
5	Lingkungan kerja (X4)	Menurut Heny Sidanti (2015) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Skala Likert 12345

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

- Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuesioner yang akan diberi kepada pegawai Kantor Balai Konservasi

Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Barat. Langkah pengisian kuesioner ialah dengan cara memberi tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuesioner tersebut. Dalam kuesioner akan berisikan pertanyaan tentang bagaimana pengaruh dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang ada di Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA). Adapun cara menentukan persepsi kinerja pegawai dengan cara memberikan pernyataan yang bersangkutan dengan indikator-indikator kinerja pegawai yang ada.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan, sehingga deskriptif sifatnya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu kondisi. Statistik deskriptif berfungsi mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan 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 pertanyaan yang diuji validitasnya diorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi product moment untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*
- r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Variabel bebas (X)
- Y = Variabel terikat
- $\sum X$ = 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 pengambilan keputusan:

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

Sugiyono (2018:126) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke

atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2018:126) Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

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

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, 2010:74)

Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian TCR%

No	Angka TCR%	Keterangan
1	90-100	Sangat setuju
2	80-89	Setuju
3	65-79	Netral
4	55-64	Tidak setuju
5	01-54	Sangat tidak setuju

Sumber : Suharsimi (2010) Prosedur penelitian

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

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

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Disiplin (X3) dan Lingkungan Kerja (X4), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin

X_4 = Lingkungan Kerja

e = Standar error

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel yang berbeda. Pada analisis regresi untuk memperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan, maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Ada beberapa pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali dalam Basuki, 2001:125) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran $\text{asyp.sig } \alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0.05$: data terdistribusi secara normal

$\alpha < 0.05$: data tidak terdistribusi secara normal

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali dalam Basuki, 2001:124) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel

bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai tolerance serta nilai *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 0,001 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (20013:139) Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila ini signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh Persamaan Linear Berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai
 X_1 = Variabel independen yaitu Kepemimpinan
 X_2 = Variabel independen yaitu Motivasi
 X_3 = Variabel independen yaitu Disiplin
 X_4 = Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja
 B_0 = Nilai konstanta
 b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien arah regresi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik

Pengujian pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. Berikut formula atau 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 $\alpha=5\%$ ($\alpha 0,05$)

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)

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

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha 0,05$) dan derajat kebebasan (d.f) = $a/2$, $n-k-1$, dapat diketahui perhitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ ($\alpha 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ ($\alpha 0,05$) H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Statistik F

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah F_{hitung} regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ ($\alpha 0,05$) dengan derajat kebebasan (degree of random) $df = (n-k)$ dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel

termasuk intersep. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

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 nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan 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 Gambaran Umum Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam

Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) adalah unit pelaksana teknis setingkat eselon III (eselon II untuk balai besar) dibawah Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Instansi kantor ini bertugas untuk mengelola data atau mengurus surat-menyurat seperti surat perizinan dan lain-lain di kawasan kawasan-konservasi, khususnya hutan-hutan suaka alam (suaka margasatwa, cagar alam) dan taman wisata alam. Selain itu Kantor Balai KSDA juga bertanggung jawab mengawasi dan memantau peredaran tumbuhan dan satwa yang dilindungi di wilayahnya, termasuk memantau upaya-upaya penangkaran dan pemeliharaan tumbuhan dan satwa dilindungi oleh perorangan, perusahaan, dan lembaga-lembaga konservasi terkait.

Penyelenggaraan upaya konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya menjadi tanggung jawab pemerintah selaku pengelola negara. Kantor Balai KSDA Sumatera Barat selaku instansi vertikal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berada dibawah Eselon I Direktorat Jenderal KSDAE memegang tanggungjawab penting pengelolaan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistem di Propinsi Sumatera Barat.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.8/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Konservasi Sumber Daya Alam, maka tugas

pokok Balai KSDA Sumatera Barat adalah melakukan penyelenggaraan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya di cagar alam, suaka margasatwa, taman wisata alam dan taman buru serta koordinasi teknis pengelolaan taman hutan raya dan kawasa ekosistem esensial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor BKSDA terletak di Jl. Khatib Sulaiman, Ulak Karang Selatan, Padang City, Sumatera Barat.



Gambar 4.4 Peta lokasi Kantor Balai KSDA

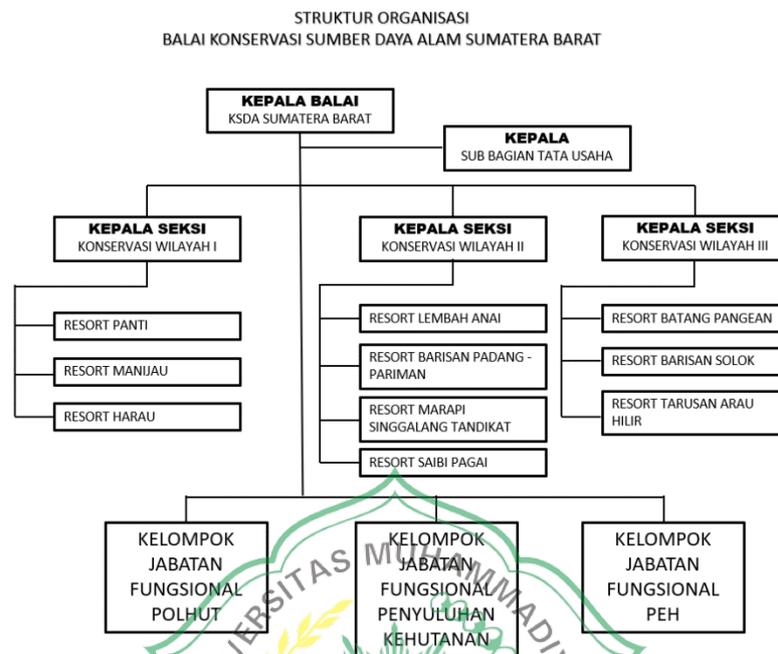
4.2.1 Visi dan Misi Kantor Balai Sumber Daya Alam Kota Padang

Sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990, Direktorat Jenderal KSDAE yang bertugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan konservasi sumberdaya alam dan ekosistemnya, diamanatkan untuk melaksanakan perlindungan, pengawetan dan pemanfaatan ekosistem, spesies dan sumberdaya genetik untuk mewujudkan kelestarian sumberdaya alam hayati serta keseimbangan ekosistemnya dalam mendukung Tujuan Pembangunan KLHK yaitu

“Meningkatkan kontribusi sumber daya hutan beserta ekosistemnya untuk perekonomian nasional”, sehingga sasaran yang ingin dicapai adalah kekayaan keanekaragaman hayati dapat berfungsi dalam mendukung upaya peningkatan kesejahteraan dan mutu kehidupan manusia berasaskan keserasian dan keseimbangan.

Berdasarkan Peraturan Menteri LHK Nomor 18 Tahun 2015, Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya, serta menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penyelenggaraan pengelolaan taman nasional dan taman wisata alam, pembinaan pengelolaan taman hutan raya, pengelolaan cagar alam, suaka margasatwa serta taman buru, konservasi keanekaragaman hayati spesies dan genetik baik insitu maupun eksitu, pemanfaatan jasa lingkungan dan kolaborasi pengelolaan kawasan, dan pengelolaan ekosistem esensial, dan pelaksanaan administrasi.

4.2.2 Struktur Organisasi



Sumber : Kantor Balai KSDA Tahun 2022

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi

Balai KSDA Sumatera Barat dikategorikan Balai Tipe A dengan 4 jabatan eselon IV-a sebagai berikut:

1. Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang berkedudukan di Padang;
2. Kepala Seksi Konservasi Wilayah I yang berkedudukan di Lubuk Sikaping dengan wilayah kerja: Kabupaten Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, Kabupaten Lima Puluh Kota, Kota Payakumbuh, Kota Bukit Tinggi dan Kabupaten Agam;
3. Kepala Seksi Konservasi Wilayah II yang berkedudukan di Batusangkar dengan wilayah kerja: Kabupaten Tanah Datar, Kota Padang, Kota Pariaman, Kabupaten Padang Pariaman, Kabupaten Kepulauan Mentawai, Kota Padang Panjang dan Kabupaten Pariaman;

4. Kepala Seksi Konservasi Wilayah III yang berkedudukan di Muaro Sijunjung dengan wilayah kerja: Kabupaten Dharmasraya, Kota Sawahlunto, Kabupaten Sijunjung, Kota Solok, Kabupaten Solok Selatan, Kabupaten Pesisir Selatan, dan Kota Solok.

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden pada sampel penelitian ini berjumlah 32 responden yang diambil dari populasi. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang ada di kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Kota Padang pada saat melakukan penelitian.

4.2.3 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dari responden Kantor Balai KSDA sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah 2022

Dari table di atas menunjuk jenis kelamin paling banyak responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 20 responden dengan persentase 62,5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden dengan persentase 37,5%.

4.2.4 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	4	12,5%
31-40 Tahun	6	18,8%
41-50 Tahun	19	59,4%
> 50 tahun	3	9,4%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah 2022

Dari table di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia paling tinggi yaitu 19 responden dengan persentase 59,4%. Ini menunjukkan bahwa pada kantor Balai KSDA Kota Padang rata-rata pegawai 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 (X1)

Kuesioner penelitian variable independen Kepemimpinan (X1) terdiri atas 13 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4. 3 Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	kriteria
1	0,676	0,349	Valid
2	0,873	0,349	Valid
3	0,796	0,349	Valid
4	0,824	0,349	Valid
5	0,885	0,349	Valid
6	0,847	0,349	Valid
7	0,829	0,349	Valid
8	0,849	0,349	Valid
9	0,876	0,349	Valid
10	0,906	0,349	Valid
11	0,839	0,349	Valid
12	0,871	0,349	Valid
13	0,957	0,349	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X1 atau Kepemimpinan dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang kepemimpinan valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Validitas Motivasi (X2)

Kuesioner penelitian variable independen Motivasi (X2) terdiri atas 13 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 4 Uji Validitas Motivasi (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,884	0,349	Valid
2	0,905	0,349	Valid
3	0,766	0,349	Valid
4	0,732	0,349	Valid
5	0,813	0,349	Valid
6	0,844	0,349	Valid
7	0,818	0,349	Valid

8	0,742	0,349	Valid
9	0,841	0,349	Valid
10	0,581	0,349	Valid
11	0,767	0,349	Valid
12	0,834	0,349	Valid
13	0,814	0,349	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X2 atau Motivasi dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Motivasi Kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji Validitas Disiplin (X3)

Kuesioner penelitian variable independen Disiplin (X3) terdiri atas 13 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Uji Validitas Disiplin (X3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,848	0,349	Valid
2	0,768	0,349	Valid
3	0,729	0,349	Valid
4	0,722	0,349	Valid
5	0,717	0,349	Valid
6	0,821	0,349	Valid
7	0,793	0,349	Valid
8	0,874	0,349	Valid
9	0,804	0,349	Valid
10	0,794	0,349	Valid
11	0,761	0,349	Valid
12	0,711	0,349	Valid
13	0,806	0,349	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X3 atau Disiplin dinyatakan valid karena r-hitung >

r-tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Disiplin valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Kuesioner penelitian variable independen Lingkungan Kerja (X4) terdiri atas 13 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Tabel 4. 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,790	0,349	Valid
2	0,848	0,349	Valid
3	0,797	0,349	Valid
4	0,828	0,349	Valid
5	0,722	0,349	Valid
6	0,748	0,349	Valid
7	0,746	0,349	Valid
8	0,663	0,349	Valid
9	0,742	0,349	Valid
10	0,473	0,349	Valid
11	0,647	0,349	Valid
12	0,828	0,349	Valid
13	0,871	0,349	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable X4 atau Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Lingkungan Kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.5 Uji Validitas Kinerja (Y)

Kuesioner penelitian variable dependen Kinerja (Y) terdiri atas 15 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,889	0,349	Valid
2	0,915	0,349	Valid
3	0,728	0,349	Valid
4	0,801	0,349	Valid
5	0,795	0,349	Valid
6	0,656	0,349	Valid
7	0,701	0,349	Valid
8	0,853	0,349	Valid
9	0,715	0,349	Valid
10	0,717	0,349	Valid
11	0,847	0,349	Valid
12	0,798	0,349	Valid
13	0,633	0,349	Valid
14	0,703	0,349	Valid
15	0,670	0,349	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable Y atau Kinerja dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, yang berarti bahwa kuesioner tentang Kinerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.4 Uji Reliabilitas

Pada uji *Alfa Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika *Alfa Cronbach* $\geq 0,6$ variable tersebut dapat di katakan reliabel
2. Jika *Alfa Cronbach* $\leq 0,6$ variable tersebut dapat di katakan tidak reliabel

Tabel 4.8
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,963	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,949	Reliabel
3	Disiplin (X3)	0,945	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,929	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y)	0,943	Reliabel

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variable Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefesian *Alpha* yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 item instrument penelitian yang mengukur Kinerja Pegawai (Y) dapat digunakan dalam Hipotesis.

4.5 Tingkat Capaian Responden

4.5.1 Kepemimpinan

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel kepemimpinan yang berjumlah 13 item, dengan jumlah responden 32 responden

Tabel 4. 9 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	X1a1	0	0	6	18	8	130	4,06	81,25	Setuju
2	X1a2	0	0	6	20	6	128	4,00	80	Setuju
3	X1a3	0	2	7	18	5	122	3,81	76,25	Netral
4	X1b1	0	0	10	19	3	121	3,78	75,63	Netral
5	X1b2	0	1	8	20	3	121	3,78	75,63	Netral
6	X1b3	0	0	7	19	6	127	3,97	79,38	Netral
7	X1c1	0	0	9	21	2	121	3,78	75,63	Netral
8	X1c2	0	0	5	24	3	126	3,94	78,75	Netral

9	X1c3	0	0	4	21	7	131	4,09	81,88	Setuju
10	X1c4	0	1	12	15	4	118	3,69	73,75	Netral
11	X1c5	0	0	3	24	5	130	4,06	81,25	Setuju
12	X1d1	0	0	4	17	11	135	4,22	84,38	Setuju
13	X1d2	0	0	5	18	9	132	4,13	82,5	Setuju
JUMLAH								51,31	1026,25	
RATA-RATA								3,93	78,94	Netral

Sumber: data diolah menggunakan windows Excel

Dari tabel 4.9 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 3,93 dan total tingkatan capai responden sebesar 78,91% dengan keterangan netral. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Kepemimpinan adalah 84,38% keterangan setuju dengan rata-rata 4,22 pada pernyataan ke 12 (X1d1), dengan pernyataan pemimpin akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Penilaian tingkat capai (TCR) terendah variabel Kepemimpinan adalah 73,75% keterangan netral dengan rata-rata 3,69 pada pernyataan 10 (X1c4) pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi diantara pegawai.

4.5.2 Motivasi (X2)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel motivasi yang berjumlah 13 item, dengan jumlah responden 32 responden

Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X2)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X2a1	0	0	11	11	10	127	3,97	79,38	Netral
2	X2a2	0	0	11	13	8	125	3,91	78,13	Netral
3	X2b1	0	0	8	13	11	131	4,09	81,88	Setuju
4	X2b2	0	0	8	16	8	128	4	80	Setuju
5	X2c1	0	0	5	19	8	131	4,09	81,88	Setuju
6	X2c2	0	0	7	16	9	134	4,19	83,75	Setuju
7	X2d1	1	1	17	9	4	110	3,44	68,75	Netral
8	X2d2	1	4	14	10	3	106	3,31	66,25	Netral

9	X2d3	0	1	11	15	5	120	3,75	75	Netral
10	X2d4	0	2	4	10	16	156	4,88	98	Sangat Setuju
11	X2e1	0	1	9	17	5	122	3,81	76,25	Netral
12	X2e2	0	0	10	16	6	124	3,88	77,5	Netral
13	X2e3	0	1	9	16	6	123	3,84	76,875	Netral
JUMLAH								51,16	1023,125	
RATA-RATA								3,92	78,70	Netral

Sumber: data diolah menggunakan windows Excel

Dari tabel 4.10 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Motivasi sebesar 3,92 dan total tingkatan capai responden sebesar 78,70% dengan keterangan netral. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Motivasi Kerja adalah 98% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 4,88 pada pernyataan ke 10 (X2d4), dengan pernyataan saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan. Penilaian tingkat capai (TCR) terendah variabel Motivasi Kerja adalah 66,25% keterangan netral dengan rata-rata 3,31 pada pernyataan 8 (X2d2) kantor memberi bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang.

4.5.3 Disiplin (X3)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel disiplin yang berjumlah 13 item, dengan jumlah responden 32 responden

Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X3)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X3a1		3	6	13	10	126	3,94	78,75	Netral
2	X3a2			7	15	10	131	4,09	81,88	Setuju

3	X3a3			7	17	8	129	4,03	80,63	Setuju
4	X3b1		1	7	16	8	127	3,97	79,38	Netral
5	X3b2			5	20	7	130	4,06	81,25	Setuju
6	X3b3	1	1	5	18	7	125	3,91	78,13	Netral
7	X3c1			4	21	7	131	4,09	81,88	Setuju
8	X3c2			3	22	7	132	4,13	82,5	Setuju
9	X3C3			4	19	9	133	4,16	83,13	Setuju
10	X3d1			3	20	9	134	4,19	83,75	Setuju
11	X3d2			3	18	11	136	4,25	85	Setuju
12	X3e1			4	17	11	135	4,22	84,38	Setuju
13	X3e2			5	17	10	133	4,16	83,13	Setuju
JUMLAH								53,19	1063,75	Setuju
RATA RATA								4,09	81,83	Setuju

Sumber: data diolah menggunakan windows Excel

Dari tabel 4.11 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin sebesar 4,09 dan total tingkatan capai responden sebesar 81,83% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Disiplin adalah 84,38% keterangan setuju dengan rata-rata 4,22 pada pernyataan ke 12 (X3e1), dengan pernyataan saya mengerjakan tugas dengan teliti dan tanggung jawab. Penilaian tingkat capai (TCR) terendah variabel Disiplin adalah 78,13% keterangan netral dengan rata-rata 4,16 pada pernyataan ke 6 (X3b3) saya berusaha menanggung resiko terhadap kesalahan dalam bekerja.

4.5.4 Lingkungan Kerja (X4)

Berdasarkan butir pernyataan instrument lingkungan kerja yang berjumlah 13 item, dengan jumlah responden 32 responden

Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X4)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X4a1			6	18	8	130	4,06	81,25	Setuju

2	X4a2			3	18	11	136	4,25	85	Setuju
3	X4a3		1	9	16	6	123	3,84	76,88	Netral
4	X4a4			9	19	4	123	3,84	76,88	Netral
5	X4b1			7	19	6	127	3,97	79,38	Netral
6	X4b2			5	22	5	128	4	80	Setuju
7	x4b3			6	19	7	129	4,03	80,63	Setuju
8	X4b4			7	18	7	128	4	80	Setuju
9	X4b5			5	18	9	132	4,13	82,5	Setuju
10	X4c1			5	15	12	135	4,22	84,38	Setuju
11	X4c2			7	16	9	130	4,06	81,25	Setuju
12	X4c3			8	18	6	126	3,94	78,75	Netral
13	X4c4		1	8	15	8	126	3,94	78,75	Netral
JUMLAH								52,28	1045,625	
RATA-RATA								4,02	80,43	Setuju

Sumber: data diolah menggunakan windows Excel

Dari tabel 4.12 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin sebesar 4,02 dan total tingkatan capai responden sebesar 80,43% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.12 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Lingkungan Kerja adalah 84,38% keterangan setuju dengan rata-rata 4,22 pada pernyataan ke 10 (X4c1), dengan pernyataan pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja. Penilaian tingkat capai (TCR) terendah variabel Lingkungan Kerja adalah 76,88% keterangan netral dengan rata-rata 3,84 pada pernyataan ke 3 dan 4 (X4a3 dan X4a4) tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dan getaran (*computer*, mesin *fotocopy*, *fax*, dll) yang ada diruangan saya bekerja mengganggu aktivitas kerja saya.

4.5.5 Kinerja (Y)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel Kinerja yang berjumlah 15 item, dengan jumlah responden 32 responden

Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	Ya1			3	16	13	138	4,31	86,25	Setuju
2	Ya2			4	16	12	136	4,25	85	Setuju
3	Ya3		3	10	10	9	121	3,78	75,63	Netral
4	Ya4			5	17	10	133	4,16	83,13	Setuju
5	Ya5			9	14	9	128	4	80	Setuju
6	Yb1		4	11	11	6	115	3,59	71,88	Netral
7	Yb2			12	13	7	123	3,84	76,88	Netral
8	Yc1			7	18	7	128	4	80	Setuju
9	Yc2		1	11	13	7	122	3,81	76,25	Netral
10	Yd1			3	12	17	142	4,44	88,75	Setuju
11	Yd2			3	14	15	140	4,38	87,5	Setuju
12	Yd3			2	20	10	136	4,25	85	Setuju
13	Ye1		1	4	11	16	138	4,31	86,25	Setuju
14	Ye2			5	12	15	133	4,16	83,13	Setuju
15	Ye3			4	10	18	142	4,44	88,75	Setuju
JUMLAH								61,72	1234,375	
RATA-RATA								4,11	82,29	Setuju

Sumber: data diolah menggunakan windows Excel

Dari tabel 4.13 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin sebesar 4,11 dan total tingkatan capai responden sebesar 82,29% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.13 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Kinerja pegawai adalah 88,75% keterangan setuju dengan rata-rata 4,44 pada pernyataan ke 10 dan 15 (Yd1 dan Ye3), dengan pernyataan saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya dan saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam pengambilan keputusan sesuai dengan peraturan pemerintah. Penilaian tingkat capai (TCR) terendah variabel Kinerja adalah 71,88% keterangan netral dengan rata-rata 3,59 pada pernyataan ke 6 (Yb1) saya mampu menyelesaikan tugas melebihi waktu yang di tetapkan.

4.6 Analisis Linear Berganda

Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.967	7.130		1.117	.274
	Kepemimpinan (X)	.524	.153	.485	3.423	.002
	Motivasi (X2)	.550	.234	.432	2.347	.026
	Disiplin (X3)	.352	.147	.306	2.394	.024
	Lingkungan Kerja (X4)	-.410	.254	-.271	-1.613	.118

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel 4.14 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu :

$$\hat{Y} = 7,967 + 0,524X_1 + 0,550X_2 + 0,352X_3 - 0,410X_4$$

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 komogorov/smimov test*, bila ukuran sig > α 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64285864
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.106
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,145 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

4.7.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X)	.365	2.737
Motivasi (X2)	.217	4.604
Disiplin (X3)	.450	2.223
Lingkungan Kerja (X4)	.260	3.839

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang

dihasilkan Kepemimpinan (X1) sebesar $0,365 > 0,10$, Motivasi (X2) sebesar $0,217 > 0,10$, Disiplin (X3) sebesar $0,450 > 0,10$, dan Lingkungan Kerja (X4) sebesar $0,260 > 0,10$. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Kepemimpinan (X1) sebesar $2,737 < 10,00$, Motivasi (X2) sebesar $4,604 < 10,00$, Disiplin (X3) sebesar $2,223 < 10,00$, dan Lingkungan Kerja (X4) sebesar $3,839 < 10,00$. 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. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.600	3.300		.182	.857
Kepemimpinan (X)	.011	.071	.048	.155	.878
Motivasi (X2)	-.124	.108	-.454	-1.140	.264
Disiplin (X3)	.058	.068	.238	.860	.397
Lingkungan Kerja (X4)	.094	.118	.292	.802	.429

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.17 diatas pada metode Glejser dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikan variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) masing masing bernilai $X_1 = 0,878$ $X_2 = 0,264$, $X_3 = 0,397$, dan $X_4 = 0,429 >$ dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Statistik

Penguji pada dasarnya menunjukkan sebesar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen

Tabel 4. 18 Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.967	7.130		1.117	.274
	Kepemimpinan (X)	.524	.153	.485	3.423	.002
	Motivasi (X2)	.550	.234	.432	2.347	.026
	Disiplin (X3)	.352	.147	.306	2.394	.024
	Lingkungan Kerja (X4)	-.410	.254	-.271	-1.613	.118

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4.18 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara persial adalah sebagai berikut :

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

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$t_{tabel} = 0,05/2$; $32-4-1$

0,025; 27

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel}

sebesar 2,025 berdasarkan hasil data statistik pada tabel 4.18 maka dapat

dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara persial

adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,002 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,002 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel kepemimpinan mempunyai t_{hitung} yaitu 3,423 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,026 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,026 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} yaitu 2,347 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,024 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,024 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Disiplin mempunyai t_{hitung} yaitu 2,394 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.18 bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,118 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,118 > \alpha 0,05$, maka (H4) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} yaitu -1,613 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$

4.8.2 Uji Ststistik F

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

Tabel 4. 19 Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1664.117	4	416.029	27.305	.000 ^b
	Residual	411.383	27	15.236		
	Total	2075.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin (X3), Kepemimpinan (X), Motivasi (X2)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Rumus untuk mencari f_{tabel} adalah :

$$K = n - k$$

Keterangan K =jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi } f_{tabel} = 4 = 32 - 4$$

$$4 = 28$$

$$f_{tabel} (2,71)$$

Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa dengan nilai f_{hitung} yang di peroleh sebesar 27,305 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $27,305 > 2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama varaiabel independen terhadap variabel dependen

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

4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.772	3.903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 22

Dari tabel 4.20 di atas dapat di peroleh R squarenya didapat yaitu 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 80,2%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.9 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

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 7,967 satuan. Ini berarti bahwa jika independen Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Disiplin (X₃) dan

Lingkungan Kerja (X_4) bernilai 0 maka kinerja pegawai diperoleh sebesar 7,967 satuan.

2. $\beta_1.X_1$ (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,524 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_1 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,524 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. $\beta_2.X_2$ (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,550 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_2 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,550 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. $\beta_3.X_3$ (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Disiplin (X_3) sebesar 0,352 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_3 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,352 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. $\beta_4.X_4$ (Koefesien regresi)

Nilai koefesien variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebesar -0,410 satuan dan bernilai negatif (berlawanan arah). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_4 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang

sebesar 0,410 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.10 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi terbaru.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik variabel kepemimpinan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,002 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel kepemimpinan mempunyai t_{hitung} yaitu 3,423 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yossi Kartikam (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kodim 0728 Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik variabel Motivasi nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,026 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,026 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Motivasi k mempunyai t_{hitung} yaitu 2,347 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andrias kuddy (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik variabel disiplin nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,024 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,024 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Disiplin

mempunyai t hitung yaitu 2,394 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. .
 Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adella Hukma Wanda Putri (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik variabel Lingkungan Kerja nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,118 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,118 > \alpha 0,05$, maka (H_4) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} yaitu -1,613 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penyebab lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena dalam pengisian angket kuesioner rata-rata pegawai banyak memilih netral.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktavianus (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan study pada karyawan Cv. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Balai KSDA di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} yang di peroleh sebesar 27,305 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $27,305 > 2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$ hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinan R^2 yaitu sebesar 80,2%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Andrias kuddy (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian

dan ketahanan pangan provinsi Papua. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin 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 signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,002 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,002 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel kepemimpinan mempunyai t_{hitung} yaitu 3,423 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,026 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,026 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} yaitu 2,347 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,024 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,024 < \alpha 0,05$, maka (H1) diterima. Variabel Disiplin mempunyai t_{hitung} yaitu 2,394 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan yang

dihasilkan adalah sebesar 0,118 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,118 > \alpha 0,05$, maka (H4) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} yaitu -1,613 dengan t_{tabel} 2,052. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$

5. Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin (X3), dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 27,305 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,71 sehingga $27,305 > 2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil dari R squarenya didapat yaitu 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% 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 pegawai Kantor Balai KSDA Kota Padang.

1. Dilihat dari uji t kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya kepemimpinan terhadap kinerja dipertahankan untuk mendorong kinerja pegawai semakin baik dan semangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat memberikan yang terbaik terhadap kantor.

2. Dilihat dari uji t Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya motivasi dalam kerja ditingkatkan lagi untuk menunjang kinerja pegawai semakin baik kedepannya.
3. Dilihat dari uji t Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini pegawai harus lebih mempertahankan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang*: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Emy Erwati dan Tetty Widiyastuti. (2019). *Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar)*. *Penelitian Manajemen Terapan*, 4(2), 191–199.
- Fariansyah, & Putra, D. S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin*. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 156–173.
- Khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Kota Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuddy, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2). Papua
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mu'ah, Tri Ifa, dkk. (2018). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Mukhtar, A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.*: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. BALANCA
- Putri, A. H. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY)*.
- Rivai, Veithzal, Mansyur, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai*. *Jurnal tepat manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Suharsimi,(2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta

Yuli Yantika, Toni Herlambang, yusron R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.



LAMPIRAN 1 Kuesioner

I. Identitas Responden

Nomor responden :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan :
Masa Kerja :

II. Petunjuk Pengisian

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini. Beri tanda (√) check list sesuai dengan pilihan jawaban yang ada pada kolom isian yang tersedia. Penelitian ini dilakukan hanya semata-mata untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan kepentingan skripsi penelitian, diharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai kondisi/keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kualitas kerja					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik dan teliti					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar oprasional di kantor					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor saya mampu bekerja secara mandiri					
4	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh instansi					
5	Saya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja					

B	Kuantitas Kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas melebihi waktu yang ditetapkan					
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh kantor					
C	Jangka Waktu					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
D	Tanggung Jawab					
1	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya					
2	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik tanpa masalah					
E	Kerja Sama					
1	Saya bekerjasama dengan pegawai lainya atau divisi yang lain dikantor					
2	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					
3	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Kepemimpinan (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kemampuan Mengambil Keputusan					
1	Pimpinan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan peraturan pemerintah					
2	Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan petunjuk kerja yang telah ditetapkan					
3	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.					
B	Kemampuan Memotivasi					
1	Pemimpin mampu menciptakan semangat saya dalam bekerja.					

2	Pemimpin selalu memotivas saya dalam bekerja					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas					
C	Kemampuan Berkomunikasi					
1	Terjadi komunikasi yang efektif antar pimpinan dengan pegawai (komunikasai vertikal)					
2	Saya dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
3	Ketika saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan maka pemimpin akan memberi arahan dengan komunikasi yang baik					
4	Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi diantara pegawai					
5	Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pemimpin					
D	Pemimpin yang Mendeliasikan Tugas					
1	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi					
2	Pemimpin akan memberikan kewenangan dalam menyelesaikan tugas disaat pimpinan tersebut tidak berada di kantor (dinas luar)					

Motivasi (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	ST	STS
A	Kebutuhan Fisiologis					
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari					
2	Tunjangan penghasilan yang diberikan kepada saya mensejahterakan keluarga					
B	Kebutuhan Rasa aman					

1	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai (pemberian pensiun)					
2	Jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh kantor membuat saya bekerja dengan baik					
C	Kebutuhan akan Rasa Memiliki					
1	Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal					
2	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.					
D	Kebutuhan akan Harga Diri					
1	Kantor memberikan reward kepada Pegawai yang berprestasi					
2	Kantor memberi bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang					
3	Ketika saya mendapatkan kenaikan jenjang karir maka saya mendapatkan fasilitas sesuai ketentuan					
4	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh kantor saya lebih giat bekerja					
E	Kebutuhan akan Mengaktualisasikan Diri					
1	Menurut saya kantor selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Menurut saya kantor memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
3	Menurut saya kantor selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai					

Disiplin (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Jam Kerja atau Ketetapan Waktu Datang Ketempat Kerja					
1	Saya hadir kerja tepat waktu pada jam kerja					

2	Saya pulang kerja tepat pada jam pulang kerja					
3	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
B	Tanggung Jawab					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu					
2	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
3	Saya berusaha menanggung resiko terhadap kesalahan dalam bekerja					
C	Mematuhi peraturan kerja					
1	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan kantor					
2	Saya siap menerima teguran atas perilaku yang tidak tepat					
3	Saya akan menaati aturan kerja dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah					
D	Sikap dan Perilaku Sopan					
1	Saya bergaul dengan sesama pegawai menjaga perilaku serta norma yang berlaku.					
2	Saya berperilaku sopan terhadap pegawai lainnya					
E	Teliti dan Hati-Hati					
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan tanggung jawab					
2	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan kantor					

Lingkungan Kerja(X4)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Suasana Kerja					
1	kondisi udara ruang bersih memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
2	Saya ikut serta menjaga kebersihan diruangan kantor ini					
3	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan					

	yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan.					
4	Getaran mekanisme alat kerja (computer, Mesin <i>fotocopy</i> , mesin fax, dll) yang ada diruangan kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
B	Hubungan dengan Rekan Kerja					
1	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
2	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
3	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan (KSBTU) ditempat kerja saya terjalin dengan baik.					
4	Kerja sama dalam <i>team work</i> terjalin dengan baik					
5	Saya dan karyawan lain saling menghormati					
C	Tersedianya Fasilitas Kerja					
1	Pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja.					
2	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat beribadah dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja.					
3	Kantor menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya.					
4	Kantor menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja saya.					

LAMPIRAN 2 Tabulasi

VARIABEL DEPENDEN

KINERJA PEGAWAI

No	Ya1	Ya2	Ya3	Ya4	Ya5	Yb1	Yb2	Yc1	Yc2	Yd1	Yd2	Yd3	Ye1	Ye2	Ye3	Total Y	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	70	4,7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	71	4,7
6	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	57	3,8
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	5	56	3,7
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
9	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	59	3,9
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68	4,5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74	4,9
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46	3,1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46	3,1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
15	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	70	4,7
16	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	51	3,4
17	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	63	4,2
18	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	56	3,7
19	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	71	4,7
20	4	4	2	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	60	4
21	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53	3,5
22	4	4	2	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	59	3,9
23	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	66	4,4
24	4	4	2	4	3	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	52	3,5

16	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	41	3,2
17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50	3,8
18	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	43	3,3
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	59	4,5
20	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49	3,8
21	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48	3,7
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	56	4,3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5
24	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,6
25	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4,6
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
27	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41	3,2
28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63	4,8
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5
30	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53	4,1
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	63	4,8
32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	57	4,4

TABULASI DATA RESPONDEN

MOTIVASI KERJA(X2)

No	X2a1	X2a2	X2b1	X2b2	X2c1	X2c2	X2d1	X2d2	X2d3	X2d4	X2e1	X2e2	X2e3	Total X2	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62	4,8
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	44	3,4

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50	3,8
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
9	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48	3,7
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	3,9
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	62	4,8
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	55	4,2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	48	3,7
17	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	48	3,7
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	38	2,9
19	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	56	4,3
20	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	48	3,7
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3,8
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	50	3,8
23	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	53	4,1
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3,8
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
27	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	42	3,2
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	61	4,7
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,1
30	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	48	3,7
31	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	45	3,5
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54	4,2

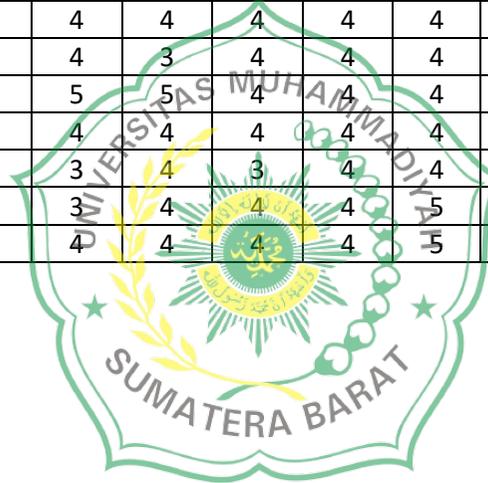
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	43	3,3	
28	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	56	4,3	
29	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	55	4,2	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	
31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	62	4,8	
32	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	57	4,4	

TABULASI DATA RESPONDEN

LINGKUNGAN KERJA (X4)

No	X4a1	X4a2	X4a3	X4a4	X4b1	X4b2	X4b3	X4b4	X4b5	X4c1	X4c2	X4c3	X4c4	TOTAL X4	Rata-Rata
1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62	4,8
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,1
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,1
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	3,9
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	62	4,8
12	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	45	3,5
13	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	45	3,5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	55	4,2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50	3,8

17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	48	3,7
18	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3,8
19	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	56	4,3
20	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	48	3,7
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3,8
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	50	3,8
23	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	53	4,1
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3,8
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
27	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46	3,5
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	61	4,7
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	4,1
30	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	48	3,7
31	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	45	3,5
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54	4,2



	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,001	,000	,004	,004	,000	,003	,000	,000		,006	,001	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Ye1	Pearson Correlation	.569**	.523**	.178	.332	.541**	.221	.161	.403*	.438*	.595**	.669**	.473**	1	.669**	.595**	.633**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,331	,063	,001	,223	,378	,022	,012	,000	,000	,006		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Ye2	Pearson Correlation	.580**	.606**	.274	.531**	.378*	.338	.339	.561**	.350*	.605**	.697**	.544**	.669**	1	.752**	.703**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,129	,002	,033	,059	,058	,001	,050	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Ye3	Pearson Correlation	.570**	.538**	.250	.414	.363*	.188	.237	.480**	.489**	.640**	.752**	.637**	.595**	.752**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,167	,019	,041	,303	,192	,005	,005	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Tota l_Y	Pearson Correlation	.889**	.915**	.728**	.801**	.795**	.656**	.701**	.853**	.715**	.717**	.847**	.798**	.633**	.703**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	,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

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

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

UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X1)

Correlations

	X1a1	X1a2	X1a3	X1b1	X1b2	X1b3	X1c1	X1c2	X1c3	X1c4	X1c5	X1d1	X1d2	Total_X1
X1a1 Pearson Correlation	1	.565**	.688**	.650**	.447*	.488**	.358*	.384*	.505**	.538**	.519**	.435*	.568*	.676**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.010	.005	.044	.030	.003	.001	.002	.013	.001	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1a2 Pearson Correlation	.565**	1	.626**	.623**	.696**	.801**	.651**	.764**	.737**	.774**	.724**	.823*	.813*	.873**
Sig. (2-tailed)	.001		.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
X1a3 Pearson Correlation	.688**	.626**	1	.655**	.745**	.629**	.545*	.577**	.580**	.612**	.578**	.689*	.743*	.796**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.001	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1b1 Pearson Correlation	.650**	.623**	.655**	1	.737**	.688**	.638**	.680**	.667**	.709**	.613**	.577*	.740*	.824**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000

N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1b2 Pearson Correlation	.447*	.696**	.745**	.737**	1	.828**	.781**	.730**	.721**	.759**	.712**	.756*	.899*	.885**
Sig. (2-tailed)	.010	.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
X1b3 Pearson Correlation	.488**	.801**	.629**	.688**	.828**	1	.754**	.742**	.602**	.644**	.566**	.694*	.825*	.847**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1c1 Pearson Correlation	.358*	.651**	.545**	.638**	.781**	.754**	1	.855**	.833**	.781**	.639**	.694*	.772*	.829**
Sig. (2-tailed)	.044	.000	.001	.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
X1c2 Pearson Correlation	.384*	.764**	.577**	.680**	.730**	.742**	.855**	1	.777**	.812**	.656**	.718*	.807*	.849**
Sig. (2-tailed)	.030	.000	.001	.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
X1c3 Pearson Correlation	.505**	.737**	.580**	.667**	.721**	.602**	.833**	.777**	1	.960**	.805**	.772*	.851*	.876**

Total_X1	Pearson Correlation	.676**	.873**	.796**	.824**	.885**	.847**	.829**	.849**	.876**	.906**	.839**	.871*	.957*	1
	Sig. (2-tailed)	.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

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

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

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X2)

Correlations

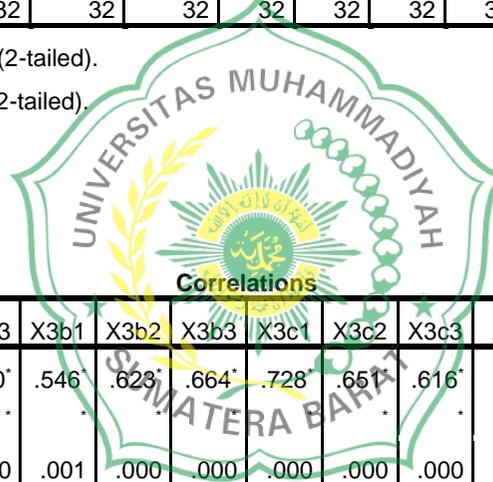
	X2a1	X2a2	X2b1	X2b2	X2c1	X2c2	X2d1	X2d2	X2d3	X2d4	X2e1	X2e2	X2e3	Total_X2
X2a1 Pearson Correlation	1	.930**	.703**	.669**	.690**	.825**	.627*	.562*	.682*	.477*	.564**	.658**	.719*	.884**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.006	.001	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2a2 Pearson Correlation	.930**	1	.731**	.682**	.708**	.882*	.644*	.563*	.720*	.441*	.562**	.720**	.749*	.905**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.012	.001	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2b1 Pearson Correlation	.703**	.731**	1	.522**	.545**	.627*	.633*	.425*	.625*	.321	.455**	.605**	.616*	.766**

Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.001	.000	.000	.015	.000	.073	.009	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2b2 Pearson Correlation	.669**	.682**	.522**	1	.681**	.638*	.550*	.333	.480*	.240	.490**	.572**	.683*	.732**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000	.001	.063	.005	.187	.004	.001	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2c1 Pearson Correlation	.690**	.708**	.545**	.681**	1	.816*	.584*	.573*	.540*	.471*	.651**	.528**	.541*	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.001	.001	.007	.000	.002	.001	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2c2 Pearson Correlation	.825**	.882**	.627**	.638**	.816*	1	.605*	.522*	.588*	.432*	.520**	.600**	.619*	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.014	.002	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2d1 Pearson Correlation	.627**	.644**	.633**	.550**	.584**	.605*	1	.696*	.757*	.388*	.619**	.732**	.656*	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.028	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2d2 Pearson Correlation	.562**	.563**	.425*	.333	.573**	.522*	.696*	1	.760*	.462*	.697**	.630**	.540*	.742**

Sig. (2-tailed)	.001	.001	.015	.063	.001	.002	.000		.000	.008	.000	.000	.001	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2d3 Pearson Correlation	.682**	.720**	.625**	.480**	.540**	.588*	.757*	.760*	1	.565*	.640**	.778**	.665*	.841**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2d4 Pearson Correlation	.477**	.441*	.321	.240	.471**	.432*	.388*	.462*	.565*	1	.441*	.524**	.334	.581**
Sig. (2-tailed)	.006	.012	.073	.187	.007	.014	.028	.008	.001		.011	.002	.061	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2e1 Pearson Correlation	.564**	.562**	.455**	.490**	.651**	.520*	.619*	.697*	.640*	.441*	1	.661**	.612*	.767**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.009	.004	.000	.002	.000	.000	.000	.011		.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2e2 Pearson Correlation	.658**	.720**	.605**	.572**	.528**	.600*	.732*	.630*	.778*	.524*	.661**	1	.723*	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2e3 Pearson Correlation	.719**	.749**	.616**	.683**	.541**	.619*	.656*	.540*	.665*	.334	.612**	.723**	1	.814**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.061	.000	.000		.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Pearson _X2 Correlation	.884**	.905**	.766**	.732**	.813**	.844*	.818*	.742*	.841*	.581*	.767**	.834**	.814*	1
Sig. (2-tailed)	.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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UJI VALIDITAS DISIPLIN (X3)

	X3a1	X3a2	X3a3	X3b1	X3b2	X3b3	X3c1	X3c2	X3c3	X3d1	X3d2	X3e1	X3e2	Total_x3
X3a1 Pearson Correlation	1	.713*	.580*	.546*	.628*	.664*	.728*	.657*	.616*	.707**	.611**	.531**	.671*	.848**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3a2 Pearson Correlation	.713**	1	.456*	.395*	.439*	.497*	.571*	.641*	.693*	.525**	.536**	.728**	.703*	.768**
Sig. (2-tailed)	.000		.009	.025	.012	.004	.001	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3a3 Pearson Correlation	.580**	.456*	1	.636*	.649*	.613*	.456*	.565*	.533*	.503**	.484**	.372*	.421*	.729**

X3d1	Pearson Correlation	.707**	.525*	.503*	.516*	.592*	.526*	.630*	.627*	.590*	1	.639**	.534**	.732*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.002	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3d2	Pearson Correlation	.611**	.536*	.484*	.423*	.439*	.692*	.386*	.604*	.499*	.639**	1	.752**	.697*	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.016	.012	.000	.029	.000	.004	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3e1	Pearson Correlation	.531**	.728*	.372*	.235	.302	.456*	.395*	.600*	.638*	.534**	.752**	1	.767*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.036	.196	.093	.009	.025	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3e2	Pearson Correlation	.671**	.703*	.421*	.353	.339	.589*	.591*	.650*	.733*	.732**	.697**	.767**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.048	.058	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_x3	Pearson Correlation	.848**	.768*	.729*	.722	.717	.821*	.793	.874*	.804*	.794**	.761**	.711**	.806*	1
	Sig. (2-tailed)	.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

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

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

LAMPIRAN 4 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	Ya1			3	16	13	138	4,31	86,25	Setuju
2	Ya2			4	16	12	136	4,25	85	Setuju
3	Ya3		3	10	10	9	121	3,78	75,63	Netral
4	Ya4			5	17	10	133	4,16	83,13	Setuju
5	Ya5			9	14	9	128	4	80	Setuju
6	Yb1		4	11	11	6	115	3,59	71,88	Netral
7	Yb2			12	13	7	123	3,84	76,88	Netral
8	Yc1			7	18	7	128	4	80	Setuju
9	Yc2		1	11	13	7	122	3,81	76,25	Netral
10	Yd1			3	12	17	142	4,44	88,75	Setuju
11	Yd2			3	14	15	140	4,38	87,5	Setuju
12	Yd3			2	20	10	136	4,25	85	Setuju
13	Ye1		1	4	11	16	138	4,31	86,25	Setuju
14	Ye2			5	12	15	133	4,16	83,13	Setuju
15	Ye3			4	10	18	142	4,44	88,75	Setuju
JUMLAH								61,72	1234,375	
RATA-RATA								4,11	82,29	Setuju

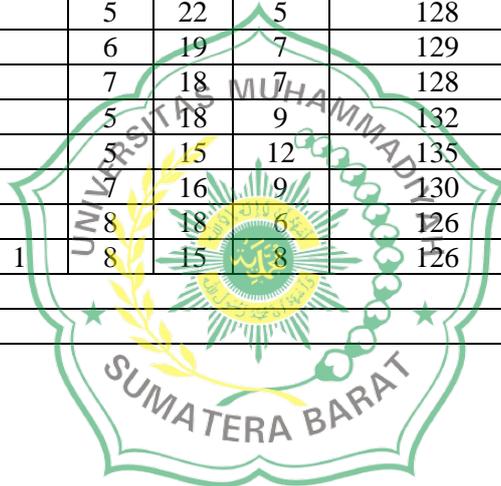
DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR KEPEMIMPINAN (X1)										
No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X1a1	0	0	6	18	8	130	4,06	81,25	Setuju
2	X1a2	0	0	6	20	6	128	4,00	80	Setuju
3	X1a3	0	2	7	18	5	122	3,81	76,25	Netral
4	X1b1	0	0	10	19	3	121	3,78	75,63	Netral
5	X1b2	0	1	8	20	3	121	3,78	75,63	Netral
6	X1b3	0	0	7	19	6	127	3,97	79,38	Netral
7	X1c1	0	0	9	21	2	121	3,78	75,63	Netral
8	X1c2	0	0	5	24	3	126	3,94	78,75	Netral
9	X1c3	0	0	4	21	7	131	4,09	81,88	Setuju
10	X1c4	0	1	12	15	4	118	3,69	73,75	Netral
11	X1c5	0	0	3	24	5	130	4,06	81,25	Setuju
12	X1d1	0	0	4	17	11	135	4,22	84,38	Setuju
13	X1d2	0	0	5	18	9	132	4,13	82,5	Setuju
JUMLAH								51,31	1026,25	
RATA-RATA								3,93	78,94	Netral

DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR DISIPLIN (X3)										
No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X3a1		3	6	13	10	126	3,94	78,75	Netral
2	X3a2			7	15	10	131	4,09	81,88	Setuju
3	X3a3			7	17	8	129	4,03	80,63	Setuju
4	X3b1		1	7	16	8	127	3,97	79,38	Netral
5	X3b2			5	20	7	130	4,06	81,25	Setuju
6	X3b3	1	1	5	18	7	125	3,91	78,13	Netral

7	X3c1			4	21	7	131	4,09	81,88	Setuju
8	X3c2			3	22	7	132	4,13	82,5	Setuju
9	X3C3			4	19	9	133	4,16	83,13	Setuju
10	X3d1			3	20	9	134	4,19	83,75	Setuju
11	X3d2			3	18	11	136	4,25	85	Setuju
12	X3e1			4	17	11	135	4,22	84,38	Setuju
13	X3e2			5	17	10	133	4,16	83,13	Setuju
JUMLAH								53,19	1063,75	Setuju
RATA RATA								4,09	81,83	Setuju

DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR LINGKUNGAN KERJA (X4)

No	Kode Kuesioner	STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah Σ (B.F)	Rata-rata	TCR %	Keterangan
1	X4a1			6	18	8	130	4,06	81,25	Setuju
2	X4a2			3	18	11	136	4,25	85	Setuju
3	X4a3		1	9	16	6	123	3,84	76,88	Netral
4	X4a4			9	19	4	123	3,84	76,88	Netral
5	X4b1			7	19	6	127	3,97	79,38	Netral
6	X4b2			5	22	5	128	4	80	Setuju
7	x4b3			6	19	7	129	4,03	80,63	Setuju
8	X4b4			7	18	7	128	4	80	Setuju
9	X4b5			5	18	9	132	4,13	82,5	Setuju
10	X4c1			5	15	12	135	4,22	84,38	Setuju
11	X4c2			7	16	9	130	4,06	81,25	Setuju
12	X4c3			8	18	6	126	3,94	78,75	Netral
13	X4c4		1	8	15	8	126	3,94	78,75	Netral
JUMLAH								52,28	1045,625	
RATA-RATA								4,02	80,43	Setuju



LAMPIRAN 5 Uji Analisis Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X4), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X), Motivasi Kerja (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.772	3.903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin (X2),

Kepemimpinan (X), Motivasi Kerja (X2)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1664.117	4	416.029	27.305	.000 ^b
	Residual	411.383	27	15.236		
	Total	2075.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X), Motivasi Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.967	7.130		1.117	.274
	Kepemimpinan (X)	.524	.153	.485	3.423	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.550	.234	.432	2.347	.026
	Disiplin (X2)	.352	.147	.306	2.394	.024
	Lingkungan Kerja (X4)	-.410	.254	-.271	-1.613	.118

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

LAMPIRAN 6 Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64285864
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.106
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.967	7.130		1.117	.274		
	Kepemimpinan (X)	.524	.153	.485	3.423	.002	.365	2.737
	Motivasi Kerja (X2)	.550	.234	.432	2.347	.026	.217	4.604
	Disiplin (X2)	.352	.147	.306	2.394	.024	.450	2.223
	Lingkungan Kerja (X4)	-.410	.254	-.271	-1.613	.118	.260	3.839

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI HETEROSKEDASITAS

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.600	3.300		.182	.857
	Kepemimpinan (X)	.011	.071	.048	.155	.878
	Motivasi Kerja (X2)	-.124	.108	-.454	-1.140	.264
	Disiplin (X2)	.058	.068	.238	.860	.397
	Lingkungan Kerja (X4)	.094	.118	.292	.802	.429

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 7 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 8 Titik Persentase 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 9 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	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
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91

LAMPIRAN 10 Surat Keputusan Pembimbing

**Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**
FAKULTAS EKONOMI
Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"
Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net
Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KEPUTUSAN
Nomor : 270/IL.3/AU/KEP/2021

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Semester **Ganjil** Tahun Akademik 2021 / 2022

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 : Sisi Adinda
Bp/NPM : 18.10.002.61201.020
Prodi : Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Kota Padang

Kedua : Menunjuk Saudara :
a. **Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd** Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
b. **Nurhaida, SE, MM** 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 : 02 Jumadil Akhir 1443 H.
05 Januari 2022 M.

Dekan,

Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
NPM : 93 25 57

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



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 270/II.3.AU/KEP-PSA/2021

Lamp. : 1 lembar

Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, 02 Jumadil Akhir 1443 H.

05 Januari 2022 M.

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. **Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd**
2. **Nurhaida, SE, MM**

 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 :

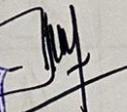
Nama : Sisi Adinda
 N I M : 18.10.002.61201.020
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata 1 (S1)
 Dengan Judul

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Kota Padang

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.

Dekan

Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57

LAMPIRAN 11 Kegiatan Konsultasi



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

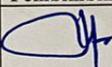
Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Sisi Adinda
 N I M : 18.10.002.61201.020
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata 1 (S1)
 Dengan Judul : *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Kota Padang*

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	19 Januari 2022	Perbaikan Judul dan Perbaikan Bab 1, II, III		
2.	20 Januari 2022	Perbaikan		
3.	10 Feb 22	Perbaikan Skripsi		
4.	15/2/22	Perbaikan Skripsi		
5.	10/2-222	ACE Skripsi dgn.		
6.	10/2-2022	Perbaikan		
7.	02/06/2022	Perbaikan Skripsi		
8.	7/6/2022	Perbaikan Bab 4		
9.	9/6/2022	Lampir Ps 2		
10.	10/6/2022	Perbaikan sesuai catatan		

Padang, 02 Jumadil Akhir 1443 H.
05 Januari 2022 M.



Dekan
Dr. Nuzulita Indrayani, M.Pd
 NBM. 93 25 57

LAMPIRAN 12 Persetujuan Seminar Proposal

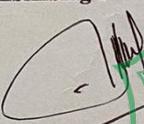
PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

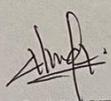
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI SUMBER DAYA
ALAM (BKSDA) SUMATERA BARAT**

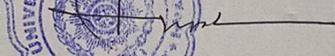
NAMA : SISI ADINDA
NIM : 181000261201020
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 24 Februari 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing 1

(Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)

Pembimbing 2

(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui
Ketua Program Studi

(Asrizal, SE, M.Si)



LAMPIRAN 13 Surat Selesai Penelitian



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM DAN EKOSISTEM
BALAI KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM SUMATERA BARAT
 Jl. Khatib Sulaiman No.46 Telp./Fax (0751) 7054136 PO Box 188, PADANG

SURAT KETERANGAN
 Nomor : KT. 1068 /K.9/TU/KSA/06/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ardi Andono, S.TP., M.Sc
 NIP : 19741229 200003 1 003
 Jabatan : Kepala Balai KSDA Sumatera Barat

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sisi Adinda
 NIM : 18.10.002.61201.020
 Prodi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang"** pada tanggal 18 April – 31 Mei 2022 di Kantor Balai BKSDA Sumatera Barat.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 19. Juni 2022
 Kepala Balai



Ardi Andono, S.TP., M.Sc
 NIP. 19741229 200003 1 003



LAMPIRAN 14 Persetujuan Seminar Hasil

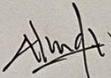
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL
Telah disetujui untuk melakukan Seminar Hasil Penelitian

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI KONSERVASI SUMBER
DAYA ALAM DI KOTA PADANG**

NAMA : SISI ADINDA
NIM : 18.10.002.61201.020
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

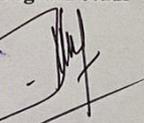
Padang, 22 Juni 2022

Disetujui oleh:

Pembimbing 1  (Dr. Dra. Tri irfa Indrayani, M.Pd)	Pembimbing 2  (Nurhida, SE, MM)
--	--

Diketahui

Pdt Ketua Program Studi


(Dr. Dra. Tri irfa Indrayani, M.Pd)



LAMPIRAN 15 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI
Status : Terakreditasi B

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net
 Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
 Nomor : 870/KET /IL.3.AU/D/2022

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

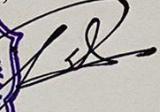
Nama	: SISI ADINDA
N I M	: 181000261201020
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM DI KOTA PADANG

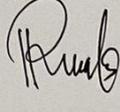
Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui,
Dekan,



Diah Setiawan, SE., M.Si
 NIDN. 1007017302

Padang, 07 Juli 2022
 Operator Fakultas Ekonomi



Ratna Sari, S. Kom
 NIK. 21022017

LAMPIRAN 16 Persetujuan Komprehensif

PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
Telah disetujui untuk melakukan ujian komprehensif

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI , DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM
DI KOTA PADANG**

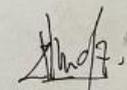
NAMA : Sisi Adinda
NIM : 181000261201020
PRODI : Manajemen

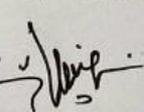
Padang, 8 Juli 2022

Disetujui Oleh

Pembimbing 1

(Dj. Lita Indrayani, M.Pd)

Pembimbing 2

(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui
Ketua Program Studi

(Esmiar, SE, M.Si)

