

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN
DAN TENAGA KERJA KABUPATEN
ACEH TENGGARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Pascasarjana*

Oleh:

RUSMIN ALI HASAN
2020030038



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **RUSMIN ALI HASAN**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020030038**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN
DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ACEH
TENGARA**

Pengesahan Tesis

Medan, 10 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

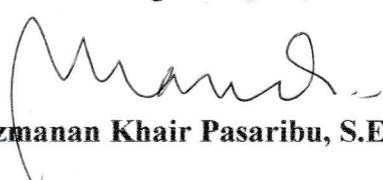

Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum


Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ACEH TENGGARA

RUSMIN ALI HASAN
2020030038

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M) Pada Hari Sabtu, Tanggal 10 september 2022

Komisi Penguji

4. **Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., M.BA**

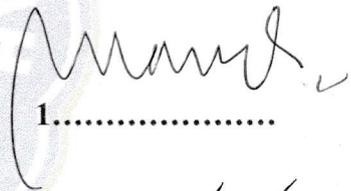
Ketua

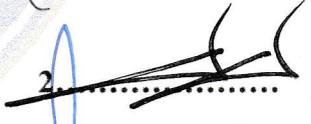
5. **Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si**

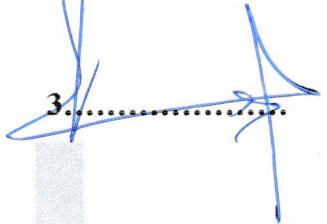
Sekretaris

6. **ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si**

Anggota

1.....

2.....

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ACEH TENGGARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, September 2022

Peneliti



RUSMIN ALI HASAN
2020030038

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ACEH TENGGARA

Rusmin Ali Hasan

Program Pascasarjana

E-mail: rusminsina75@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara sebanyak 38 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ACEH TENGGARA

Rusmin Ali Hasan

Postgraduate Program

E-mail: rusminsina75@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee performance, to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance, to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance and to determine and analyze the influence of leadership, work environment and work motivation on performance. employees at the Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Department of Trade, Industry and Manpower, Southeast Aceh Regency as many as 38 people and the sample used in this study was 38 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Partially leadership has a significant positive effect on employee performance. Partially the work environment has a significant positive effect on employee performance. Partially, work motivation has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously leadership, work environment and work motivation have a significant influence on employee performance at Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Keywords : Leadership, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-2 program studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tesis ini dan juga istri serta anak tercinta serta seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi

dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD, selaku ketua prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku sekretaris prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M., QIA, selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.
8. Pimpinan dan seluruh Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang telah banyak membantu penulis selama penulis melakukan penelitian di Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang tiada hentinya memberikan masukan

serta dukungan kepada penulis, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

10. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini kurang baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tesis ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tesis ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2022
Penulis

Rusmin Ali Hasan
2020030038

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1 Uraian Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .	12
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	18
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	22
2.1.2 Kepemimpinan	26
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	26
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan	27
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan ...	29
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan.....	32
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	35
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	37
2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	38
2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	39
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	39
2.1.4 Motivasi Kerja.....	42
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	42
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja....	43
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja.....	48
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	49
2.2 Kerangka Konseptual	51
2.3 Hipotesis.....	55

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	57
3.1 Pendekatan Penelitian	57
3.2 Defenisi Operasional	57
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	59
3.4 Populasi dan Sampel	59
3.5 Teknik Pengumpulan Data	60
3.6 Teknik Pengujian Instrument	62
3.7 Teknik Analisis Data.....	65
BAB 4 HASIL PENELITIAN	72
4.1 Hasil Penelitin	72
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	72
4.1.2 Identitas Responden.....	72
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	74
4.1.4 Model Regresi.....	82
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	85
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	87
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	92
4.2 Pembahasan.....	93
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	93
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	94
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	95
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	96
BAB 5 PENUTUP.....	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	98
5.3 Keterbatasan Penelitian	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kinerja	2
Tabel 1.2 Tingkat Pencapaian	2
Tabel 3.1 Definisi Operasional	58
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	59
Tabel 3.3 Skala Likert	61
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	63
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	63
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	64
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 4.3 Lama Bekerja	73
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	74
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja.....	75
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	76
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	78
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	88
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	52
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	53
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	54
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	55
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t	69
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F	71
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	82
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatsisitas	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi menempati posisi strategis dan sangat vital, meskipun berbagai faktor lain yang dibutuhkan itu telah tersedia. Tanpa adanya manusia atau disebut dengan pegawai, tujuan dari suatu organisasi tidak akan berjalan. Manusia (Pegawai) merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Setiap instansi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017).

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang sangat membutuhkan kinerja pegawai yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara ditemukan adanya sedikit masalah pada kinerja pegawai. Nilai kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara tahun 2020 semester 1 sebesar 64% dan pada semester 2 sebesar 77%. Sedangkan pada tahun 2021 semester 1 mencapai 72% dan semester 2 tercapai sebesar 83%. Sesuai data di atas maka dapat diketahui bahwa nilai kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian

dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara pada tahun 2020 dan 2021 belum mencapai target 100%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Hasil Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2020-2021

No	Semester	Tahun	Target	Realisasi
1.	1	2020	100%	64%
	2	2020	100%	77%
2	1	2021	100%	72%
	2	2021	100%	83%

Sumber: Disperindagnaker Aceh Tenggara

Kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara tersebut masih belum tercapai sepenuhnya, dikarenakan masih sedikit pegawai yang mencapai *High Performance* yaitu sebesar 8% pada tahun 2020 dan 3% pada tahun 2021 serta masih ada pegawai yang berada di tingkat *Under Performance*. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2. Tingkat Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2020-2021

<i>Performance Rating</i>	2020		2021	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
<i>High Performance</i>	3	8%	1	3%
<i>Performance</i>	11	29%	17	45%
<i>Target</i>	16	42%	15	39%
<i>Contributor</i>	6	16%	2	5%
<i>Under Performance</i>	2	5%	3	8%
Total	38	100%	38	100%

Sumber: Disperindagnaker Aceh Tenggara

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Namun sebaik apapun potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat berkembang jika tidak didukung oleh lembaganya. Oleh karena itu lembaga dan pegawai harus dapat berinteraksi dengan baik. Pimpinan lembaga harus menyadari adanya perbedaan

kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lain. Gaya kepemimpinan yang ada di lembaga akan mempengaruhi kinerja dari para pegawainya (Kasmir, 2016a).

Seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau lembaga yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Pemimpin harus mampu memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin juga memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Pemimpin juga harus mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014). Oleh sebab itu kepemimpinan berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dijelaskan bahwasanya kepemimpinan yang baik akan mendorong dan membuat pegawai menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja bahkan merasa dihargai sehingga pegawai akan bekerja dengan baik.

Berdasarkan prariset yang dilakukan, penulis menemukan fenomena pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara dari segi kepemimpinan yaitu pengarahan yang masih kurang baik, diketahui jika para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pimpinan kurang memperhatikan pegawai. Selain itu pegawai juga menyebutkan jika pimpinan kurang memberi arahan dan bimbingan kepada pegawainya dalam bekerja sehingga pegawai merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan. Penerapan sangsi-sangsi bagi pegawai belum terlaksanakan, hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan hal ini membuat kecemburuan pada pegawai lainnya, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai secara tidak langsung. Komunikasi yang kurang maksimal, kurangnya pendekatan antara pimpinan kepada pegawai membuat pegawai kurang bisa menyampaikan keluhan yang dialaminya selama melaksanakan pekerjaan dan juga komunikasi yang jarang terjalin antara pimpinan dan pegawai menjadikan melebarnya batasan tersebut. Rencana kerja terlalu tinggi, adanya target dan tuntutan kerja yang harus dicapai memberikan ketidakpuasan kerja pada pegawai dan jarang menunjukkan sikap bangga pada pegawai yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan sehingga pegawai lama kelamaan akan merasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain kepemimpinan, yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi pemerintah. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh

instansi pemerintahan secara maksimal maka pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut (Nitisemito, 2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari kinerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja (Ahyari, 2012). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yaitu peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai. Kurangnya komunikasi antar

sesama pegawai sehingga masalah ini nantinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk lembaga.

Selain dengan adanya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat organisasi dapat menciptakan pegawai yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui pegawai yang termotivasi, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena pegawai akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Motivasi biasa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti.

Hai ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik

motivasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.

Fenomena mengenai motivasi kerja yang penulis temui di Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yaitu pegawai merasa pekerjaan kurang efektif karena belum jelasnya kebijakan WFH (*Work From Home*) yang diterapkan yang akhirnya menurunkan semangat kerja pegawai yang juga dikarenakan tidak adanya pemberian fasilitas saat WFH (*Work From Home*) diterapkan. Hal ini menjadikan motivasi pegawai menurun karena merasa pekerjaan akan lebih mudah di kerjaan saat dikantor karena adanya fasilitas yang lengkap seperti internet yang baik dan peralatan pendukung seperti adanya komputer yang memudahkan pekerjaan mereka. Pemberian *reward* terhadap pegawai yang berprestasi berkurang karena adanya pengalihan anggaran untuk kebijakan covid-19 yang akhirnya menjadikan pegawai kurang termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Target kinerja pegawai belum terealisasi sepenuhnya dan persentase pencapaian kinerja pegawai menurun dari 8% di tahun 2020 menjadi 3% di tahun 2021
2. Beberapa pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pimpinan kurang memperhatikan pegawai.
3. Pimpinan kurang memberi arahan dan bimbingan kepada pegawainya dalam bekerja sehingga pegawai merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan.
4. Masih belum kondusifnya lingkungan kerja, kondisi ini terlihat dari belum tertata rapi ruangan kerja dan fasilitas kerja yang belum mendukung serta masih adanya benda-benda berada diatas meja yang mengganggu pekerjaan.
5. Adanya penurunan motivasi kerja pegawai dikarenakan pemberian *reward* terhadap pegawai yang berprestasi berkurang karena adanya pengalihan anggaran untuk kebijakan covid-19.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal peneliti membatasi masalah tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

(Moehariono, 2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”.

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan pegawai dengan atasan langsung (Wibowo, 2016).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. (T. S. Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Hughes et al., 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disuatu lembaga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan lembaga dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016a) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Pegawai dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu lembaga atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela lembaga di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun lembaganya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan lembaga dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai/perasaan keterikatan pegawai (*employee engagement*) kepada lembaga. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi lembaga agar mencapai tujuan lembaga

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai 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 kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Marwansyah, 2016), Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor, yaitu:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan lembaga.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai dilembaga/ organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam lembaga/organisasi juga menghambat kinerja pegawai.

4) Motivasi

Dalam bekerja pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi.

(Sutrisno, 2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara lembaga dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Sedangkan Cormick & Tiffin dalam (Riani, 2011) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, beban kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting dalam membawa organisasi atau organisasi kearah yang lebih baik, karena kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh pegawai, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk organisasi atau organisasi.

Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.
 - 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
 - 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
 - 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

- 3) **Perlatihan dan Pengembangan.** Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
 - 4) **Perencanaan dan Pengembangan Karir.** Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan lembaga.
 - 5) **Perbaikan Kinerja.** Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
 - 6) **Evaluasi Proses Staffing.** Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
 - 7) **Definisi Proses Pegawai.** Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.
 - 8) **Kesempatan Kerja yang Adil.** Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
 - 9) **Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal.** Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
- Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) Bagi suatu lembaga penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan lembaga dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi

kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Moehariono, 2012) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efesien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat

mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.

Dalam bentuk lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal tenaga kerja.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Pendapat lain mengenai indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada lembaga sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan lembaga tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lembaga adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan lembaga. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap lembaga, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada pegawai lain.
- 2) Perencanaan dalam pekerjaan , dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.

- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

Sedangkan (Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

- 2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

- 4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan terhadap organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang berbeda-beda tergantung kepada karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakter orang yang dipimpinya.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Mustafa & Maryadi, 2017).

Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018)

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. (Siagian & Khair, 2018)

Sedangkan menurut (Mujiati, Koman, & Anak, 2009) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Menurut (Yukl, 2010) menyatakan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan yang diharapkan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Pada dasarnya tujuan kepemimpinan adalah pengaturan interaksi kelompok dan penyelesaian berbagai permasalahan, persoalan yang berkaitan dengan tujuan kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Dua tujuan ini bagi seorang pemimpin menjadi dua hal yang tidak bisa ditinggalkan, mengingat kedua tujuan tersebut akan menentukan keberhasilan dari kepemimpinannya. Tujuan kepemimpinan yang dimaksud adalah: interaksi kelompok yang konsisten dan menyelesaikan persoalan atau problem. (Rumanti, 2012)

Sedangkan menurut (Soekarso & Iskandar, 2015) tujuan kepemimpinan meliputi tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi.

- 1) Tujuan individu adalah untuk memberi kesempatan pada pemimpin berkembang dalam tugasnya seperti mempengaruhi, memberi nasehat dan sebagainya.
- 2) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.

- 3) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi.

Manfaat dari kepemimpinan yang bersifat hakiki, (Siagian, 2014), adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.
- 2) Sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai *stakeholder*.
- 3) Komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerjayang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
- 5) Integrator yang rasional dan objektif.

Sedangkan menurut (Wijono, 2018) adanya kepemimpinan akan bermanfaat dalam mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Misalnya, mungkin pada sebelumnya, pegawai bekerja dengan sangat lama dan tidak dapat menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan. Namun setelah pemimpin menjalankan fungsinya dengan baik, pegawai tersebut bekerja dengan lebih cepat tanpa melewati tenggat waktu dan selalu mengutamakan tugas-tugas penting yang harus didahulukan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. (Thoha, 2010) merumuskan empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kecerdasan (*Intelligence*)

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dan mengerti sebab dan akibat kejadian atau permasalahan, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat dalam menemukan penyelesaiannya

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan social

Pemimpin yang baik itu memiliki sikap yang cenderung matang dan emosi yang stabil. Artinya pimpinan tidak mudah marah, tersinggung perasaannya dan meledak secara emosional. pemimpin menghormati martabat bawahannya, toleran terhadap kelemahan bawahannya dan bisa memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara umum memiliki dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Selain itu dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau mengakui diri dan kehormatan para bawahannya dan mampu berpihak kepada bawahannya.

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, kita sebagai pemimpin, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Kristiawan, Safitri, & Lestari, 2017) perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Faktor internal,

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri, karena sebagai seorang pribadi yang memiliki jiwa kepemimpinan, seorang pemimpin tentu memiliki karakter yang unik, karakter itu lah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya. Seorang pemimpin memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, mampu manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu berperan sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang terjadi karena adanya dorongan dari lingkungan. Faktor ini biasanya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dll. Faktor-faktor itu tentu akan menentukan bagaimana cara pemimpin untuk mengatur dan mempengaruhinya. Jika bawahan itu adalah siswa, maka pemimpin akan menjalankan pola kepemimpinan sesuai dengan karakter siswa, agar terjadi komunikasi yang lebih efektif antara pemimpin dan bawahan.

Agar kepemimpinan manajer berubah ke gaya yang lebih sesuai dengan situasi, maka persepsi manajer mengenai situasi tersebut pertamamata harus diubah (Achmad, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup yaitu:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan, perilaku bawahan.
- 4) Persyaratan tugas.
- 5) Kultur dan kebijakan organisasi.
- 6) Harapan serta perilaku rekan kerja

Sedangkan menurut (Suwatno & Priansa, 2011) faktor-faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator. Menurut (Siagian, 2014) kepemimpinan terdiri atas lima indikator yaitu sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan

sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

Menurut (Fahmi, 2016) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

1) Stabilitas emosi

Stabilitas emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

2) Hubungan manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

3) Motivasi pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

4) Kemampuan komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

Sedangkan menurut (Kartono, 2010) kepemimpinan dapat diukur melalui enam kemampuan, yakni:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang lembaga. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar lembaga yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunnyoto, 2018).

Menurut (Daryanto, 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, 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 mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2014) :

- 1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Dan adapun menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk pegawai menjadi nyaman dan mudah.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai 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 orang-orang yang ada ditempat tersebut

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan

kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi yaitu sebagai berikut:

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2013). Sedangkan (Wibowo, 2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto, 2018) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja,

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi

kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan lembaga kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak lembaga memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh lembaga. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh lembaga kepada

pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan 9 dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-

hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Lembaga tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk lembaga, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi lembaga besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera pegawai.

Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a) Minat
- b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c) Kebutuhan individual
- d) Kemampuan atau kompensasi
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan
- f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2) Faktor Pekerjaan

- a) Gaji dan benefit yang diterima
- b) Kebijakan-kebijakan lembaga
- c) Supervisi
- d) Hubungan antar manusia
- e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f) Budaya organisasi

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya sehari-hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut (Planda, 2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar

yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan lembaga. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai

pilihan. Seperti menurut (Wibowo, 2016) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Adapun indikator motivasi Kerja menurut (Fadillah, Widodo, & Budiarmo, 2013) yaitu, sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 6) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

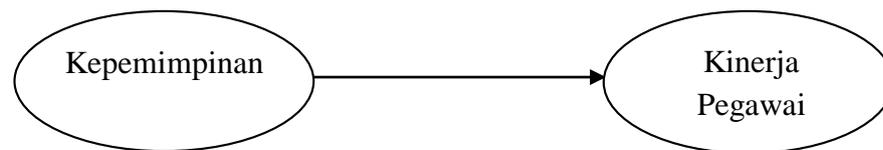
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/lembaga sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam lembaga yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017) dan (Tanjung, 2015a) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan di atas dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja seperti dibawah ini.

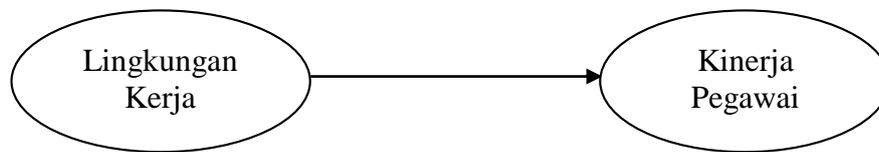


Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

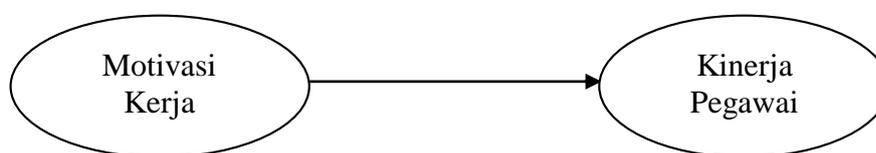


Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja pegawai. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (Winardi, 2010) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seseorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015b), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020) dan (Fachrezi & Pasaribu, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berikut gambar kerangka konsep tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



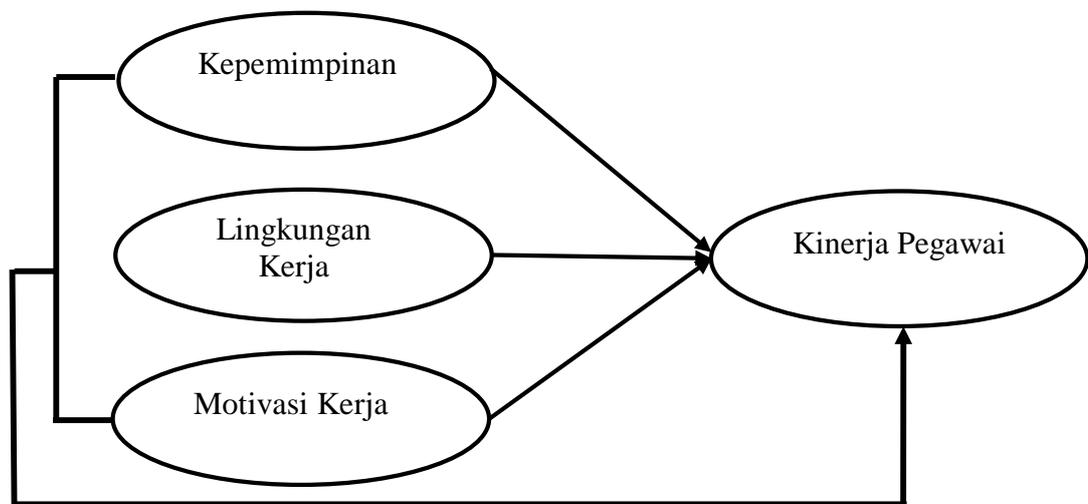
Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya adanya kepemimpinan yang baik dan efektif yang mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam lembaga yang kuat yang akhirnya mencapai kesuksesan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu pegawai juga diharuskan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong

keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang menjelaskan cara mengukur variabel. Dan dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dan 1 variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai. Defenisi operasional berguna untuk lebih mengarahkan penelitian ini sesuai objek sasaran yang diharapkan maka dirasakan perlu untuk memberikan pengertian tentang konsep variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap dalam melaksanakan tugas 2. Perencanaan dalam pekerjaan 3. Proses pelaksanaan pekerjaan 4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2013)
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. (Wijono, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional (Kartono, 2010)
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan/cahaya di tempat kerja 5. Sirkulasi udara ditempat kerja 6. Kebisingan di tempat kerja 7. Bau tidak sedap di tempat kerja 8. Keamanan di tempat kerja (Sunyoto, 2018) dan (Setiana, 2019)
Motivasi Kerja (X3)	(Wibowo, 2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku mausia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Orientasi tugas/sasaran 4. Usaha untuk maju 5. Ketekunan 6. Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara, Jln. Iskandar Muda, Kutacane, Aceh, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan April 2022 sampai bulan Agustus 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		April 2021				Mei 2021				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Tesis				■	■	■														
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Tesis					■	■	■													
	b. Seminar Tesis									■											
	c. Revisi Tesis										■										
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket											■									
	b. Pengumpulan Data												■	■							
	c. Penyusunan Tesis													■	■	■					
	d. Seminar Hasil																		■		
	e. Sidang Tesis																			■	

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 38 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 38 orang yang bermakna bahwasanya penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, yaitu studi dokumentasi, wawancara dan angket. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan:

3.5.1 Sudi dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan,

biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

3.5.2 Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.3. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α ,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α ,05).

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,494	0.002 < 0,05	Valid
	Y2	0,496	0.002 < 0,05	Valid
	Y3	0,593	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,751	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,561	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,584	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,507	0.001 < 0,05	Valid
	Y8	0,544	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepemimpinan (X1)	X1	0,831	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,752	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,570	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,545	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,611	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,511	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,537	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,581	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,759	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,740	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X2)	X1	0,634	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,589	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,516	0.001 < 0,05	Valid
	X4	0,405	0.012 < 0,05	Valid
	X5	0,649	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,670	0.000 < 0,05	Valid

	X7	0,736	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,690	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,580	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,595	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0,644	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0,751	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0,751	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0,736	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0,690	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0,528	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X3)	X1	0,695	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,697	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,587	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,723	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,596	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,494	0.002 < 0,05	Valid
	X7	0,367	0.023 < 0,05	Valid
	X8	0,382	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,695	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,697	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
St	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah item

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Tabel 3.8. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,662	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0,680		Reliabel
3	Lingkungan kerja (X2)	0,871		Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0,750		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.00 dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Kepemimpinan
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Motivasi Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah dengan menggunakan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
- k : Variabel bebas
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

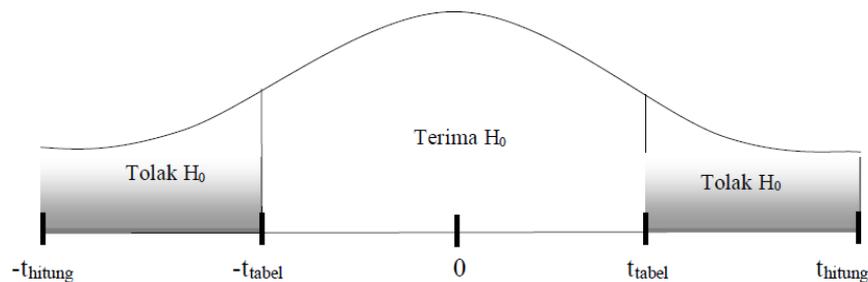
H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

F_h : Tingkat signifikan
 r^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak , artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

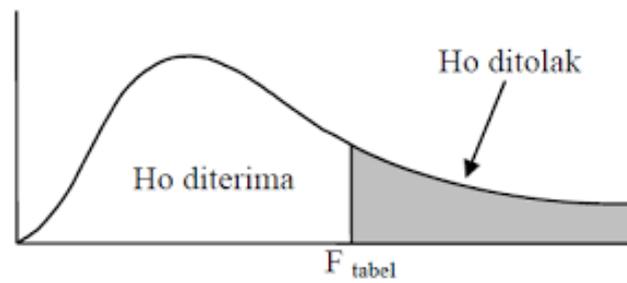
(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$\mathbf{D = r^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- D = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara sebanyak 38 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	65.8	65.8	65.8
	Perempuan	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 25 (65,8%) orang laki-laki dan 13 (34,2%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	7.9	7.9	7.9
	Diploma	6	15.8	15.8	23.7
	Sarjana	27	71.1	71.1	94.7
	Pascasarjana	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 27 (71,1%) orang pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara berlatar pendidikan Sarjana, 6 (15,8%) orang pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara berlatar pendidikan diploma, 3 (7,9%) orang pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara berlatar pendidikan SMA/SMK dan 2 (5,35%) orang pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara berlatar belakang pendidikan pascasarjana, Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang berlatar pendidikan Sarjana.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	4	10.5	10.5	10.5
	6-10 Tahun	22	57.9	57.9	68.4
	> 10 Tahun	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 22 (57,9%) orang pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang sudah bekerja selama lebih 6-10 tahun, 12 (31,6%) orang pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dan 4 (10,5%) orang pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang bekerja selama 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara yang sudah bekerja selama 6-10 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100
2	10	26,3	21	55,3	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100
3	3	7,9	28	73,7	7	18,4	0	0	0	0	38	100
4	3	7,9	22	57,9	8	21,1	5	13,2	0	0	38	100
5	2	5,3	25	65,8	8	21,1	3	7,9	0	0	38	100
6	4	10,5	21	55,3	10	26,3	3	7,9	0	0	38	100
7	16	42,1	9	23,7	11	28,9	0	0	2	5,3	38	100
8	14	36,8	6	15,8	9	23,7	9	23,7	0	0	38	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,9%
- 2) Jawaban responden saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 3) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,7%
- 4) Jawaban responden saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%
- 5) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,8%
- 6) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%

- 7) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%
- 8) Jawaban responden saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8 %

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	26,3	16	42,1	11	28,9	1	2,6	0	0	38	100
2	13	34,2	12	31,6	11	28,9	2	5,3	0	0	38	100
3	4	10,5	22	57,9	10	26,3	0	0	2	5,3	38	100
4	2	5,3	15	39,5	14	36,8	5	13,2	2	5,3	38	100
5	2	5,3	23	60,5	10	26,3	3	7,9	0	0	38	100
6	4	10,5	18	47,4	14	36,8	2	5,3	0	0	38	100
7	8	21,1	22	57,9	6	15,8	2	5,3	0	0	38	100
8	16	42,1	11	28,9	9	23,7	0	0	2	5,39	38	100
9	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100
10	10	26,3	21	55,3	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan mendorong pegawai terlibat aktif dalam pengambilan keputusan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%
- 2) Jawaban responden pemimpin dapat membuat rencana dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,2%

- 3) Jawaban responden pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%
- 4) Jawaban responden pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,5%
- 5) Jawaban responden *terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai* mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,5%
- 6) Jawaban responden pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,4%.
- 7) Jawaban responden pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,9%
- 8) Jawaban responden pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,1%.
- 9) Jawaban responden pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%
- 10) Jawaban responden pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	26,3	16	42,1	11	28,9	1	2,6	0	0	38	100
2	13	34,2	12	31,6	11	28,9	2	5,3	0	0	38	100
3	5	13,2	23	60,5	10	26,3	0	0	0	0	38	100
4	3	7,9	15	39,5	14	36,8	5	13,2	1	2,6	38	100
5	2	5,3	23	60,5	10	26,3	3	7,9	0	0	38	100
6	4	10,5	18	47,4	14	36,8	2	5,3	0	0	38	100
7	2	5,3	25	65,8	8	21,1	3	7,9	0	0	38	100
8	4	10,5	21	55,3	10	26,3	3	7,9	0	0	38	100
9	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,3	0	0	38	100
10	10	26,3	21	55,3	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100
11	3	7,9	28	73,7	7	18,4	0	0	0	0	38	100
12	3	7,9	22	57,9	8	21,1	5	13,2	0	0	38	100
13	3	7,9	22	57,9	8	21,1	5	13,2	0	0	38	100
14	2	5,3	25	65,8	8	21,1	3	7,9	0	0	38	100
15	4	10,5	21	55,3	10	26,3	3	7,9	0	0	38	100
16	16	42,1	9	23,7	11	28,9	0	0	2	5,3	38	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,1%
- 2) Jawaban responden saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,2%
- 3) Jawaban responden saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,5%

- 4) Jawaban responden atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,5%
- 5) Jawaban responden peralatan untuk mendukung kinerja pegawai selalu dilengkapi oleh instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,5%
- 6) Jawaban responden saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,4%
- 7) Jawaban responden saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,8%
- 8) Jawaban responden saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 9) Jawaban responden saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,9%
- 10) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,7%
- 11) Jawaban responden saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,7%
- 12) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%

- 13) Jawaban responden adanya air conditioner (ac) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%
- 14) Jawaban responden para office boy (ob) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,8%
- 15) Jawaban responden adanya security (satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 16) Jawaban responden satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%

4.1.3.4 Variabel Motivasi kerja (X₃)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi kerja (X₃)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100
2	10	26,3	21	55,3	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100
3	3	7,9	28	73,7	7	18,4	0	0	0	0	38	100
4	3	7,9	22	57,9	8	21,1	5	13,2	0	0	38	100
5	2	5,3	25	65,8	8	21,1	3	7,9	0	0	38	100
6	4	10,5	21	55,3	10	26,3	3	7,9	0	0	38	100
7	16	42,1	9	23,7	11	28,9	2	5,3	0	0	38	100
8	14	36,8	6	15,8	9	23,7	9	23,7	0	0	38	100
9	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100
10	10	26,3	21	55,3	6	15,8	1	2,6	0	0	38	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,9%
- 2) Jawaban responden saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 3) Jawaban responden saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,7%
- 4) Jawaban responden saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%
- 5) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,8%
- 6) Jawaban responden waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 7) Jawaban responden tanggung jawab yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja di kantor mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%
- 8) Jawaban responden saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%
- 9) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,9%
- 10) Jawaban responden saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%

4.1.4 Model Regressi

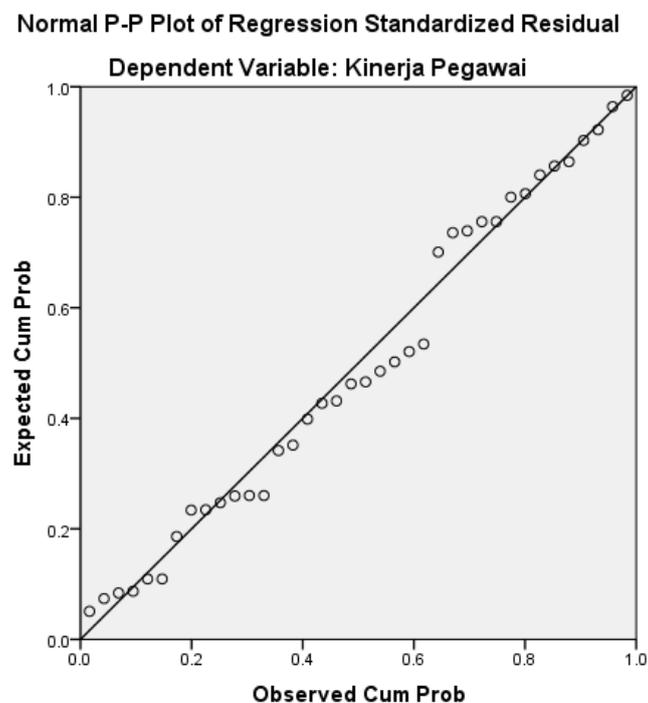
4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.256	3.907
	Lingkungan Kerja	.162	6.190
	Motivasi Kerja	.193	5.194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 3,907, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 6,190 dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 5,194. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,256, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,162 dan variabel motivasi kerja (X_3)

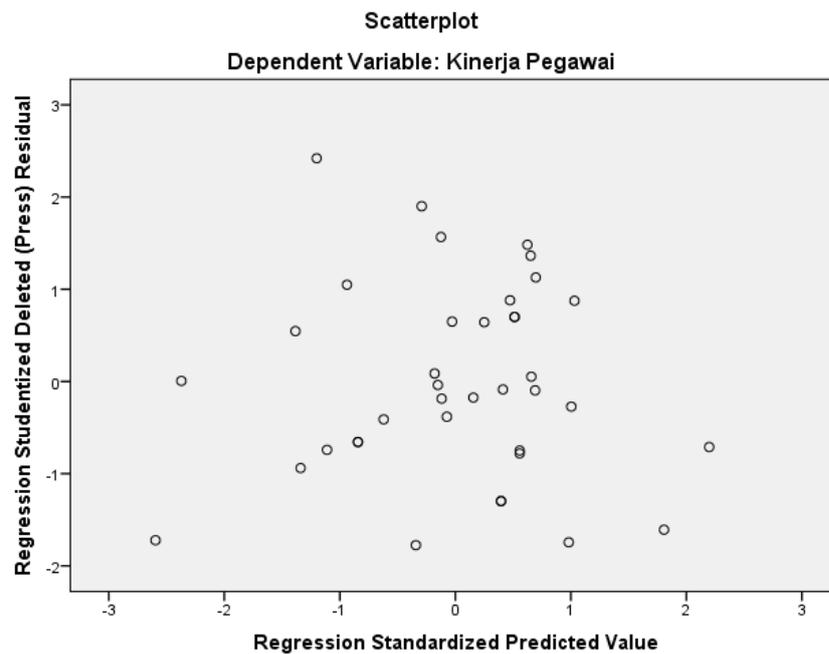
sebesar 0,193. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.069	1.239		1.671	.104
	Kepemimpinan	.262	.062	.302	4.203	.000
	Lingkungan Kerja	.121	.046	.239	2.645	.012
	Motivasi Kerja	.808	.067	.999	12.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,069
- 2) Kepemimpinan = 0,262
- 3) Lingkungan kerja = 0,121
- 4) Motivasi kerja = 0,808

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,069 + 0,262 + 0,121 + 0,808$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,069 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara akan meningkat sebesar 2,069.
- 2) β_1 sebesar 0,262 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,262 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,121 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,121 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 4) β_3 sebesar 0,808 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,808 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.069	1.239		1.671	.104
	Kepemimpinan	.262	.062	.302	4.203	.000
	Lingkungan Kerja	.121	.046	.239	2.645	.012
	Motivasi Kerja	.808	.067	.999	12.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 4,203 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($38-3=35$), di peroleh t tabel 2,030. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 4,203 $>$ t tabel = 2,030. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,645 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (38-3=35)$, di peroleh t tabel 2,030. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 2,645 $>$ t tabel = 2,030. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,012 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,012 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 12,045 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (38-3=35)$, di peroleh t tabel 2,030. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pegawai dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 12,045 $>$ t tabel = 2,030. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.434	3	161.478	240.495	.000 ^b
	Residual	22.829	34	.671		
	Total	507.263	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 240,495 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variable kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 240,495 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($38 - 3 - 1 = 34$), di peroleh F_{tabel} 3,28 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini $F_{hitung} = 240,495 > F_{tabel} = 3,28$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan,

lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.951	.81942
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,977 atau 97,7% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,955 yang berarti 95,5% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 4,5% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,81492 dimana

semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh t_{hitung} sebesar 4,203 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Pengaruh ini memberi arti bahwasanya pimpinan membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi. hal ini juga sesuai dengan teori (Mustafa & Maryadi, 2017) yang menyatakan kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para

anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

Dikarenakan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini menandakan bahwasanya kepemimpinan di instansi dapat dibilang sudah cukup baik namun perlu disarankan bagi pimpinan Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara untuk lebih mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan organisasi, mencoba berdiskusi bersama pegawai untuk menghasilkan suatu ide yang membuat pegawai mencapai hasil kerja yang baik karena motivasi dari pimpinan. Ada kemungkinan dengan begitu pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan menambah kesejahteraan pegawai dan organisasi. Dengan begitu *image* pimpinan menjadi lebih baik dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dan membuat organisasi menjadi lebih baik secara bersama-sama menjadi sebuah tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017) dan (Tanjung, 2015) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh t_{hitung} sebesar 2,645 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Pengaruh ini memberi arti bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Hal ini sesuai dengan teori menurut (Daryanto, 2017) yang menjelaskan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Dikarenakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini, hal ini menandakan bahwasanya lingkungan kerja yang ada di Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara sudah cukup baik namun perlu disarankan agar Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif lagi dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, fasilitas pekerjaan yang lengkap serta kenyamanan dalam bekerja agar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat lebih optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, &

Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara diperoleh t_{hitung} sebesar 12,045 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Pengaruh ini memberikan arti bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori (Winardi, 2010) yang menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seseorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Dikarenakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini, hal ini menandakan bahwasanya motivasi kerja pegawai sudah cukup untuk membangun semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu perlu disarankan bagi Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara agar menjaga serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Organisasi harus mendorong motivasi kerja dengan pemberian *reward* yang sesuai kebutuhan pegawai, apabila pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya maka motivasi pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015b), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020) dan (Fachrezi & Pasaribu, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 240,495 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,28. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan

Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya adanya kepemimpinan yang baik dan efektif yang mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam organisasi yang kuat yang akhirnya mencapai kesuksesan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu pegawai juga diharuskan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

1. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara. Artinya jika kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut baik, maka juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan di suatu instansi buruk maka kinerja pegawai juga akan buruk.
2. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara. Artinya jika pegawai merasa lingkungan kerja di instansi tersebut aman dan nyaman, maka secara langsung juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja di dalam suatu instansi tidak nyaman maka akan menurunkan kinerja pegawai.
3. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara. Artinya jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai itu tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja pegawai rendah, maka kinerja pegawai juga akan rendah.

4. Secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kepemimpinan di instansi dapat dibidang sudah baik namun perlu disarankan bagi pimpinan untuk mengikutsertakan pegawai untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan organisasi, mencoba berdiskusi bersama pegawai untuk menghasilkan suatu ide yang membuat pegawai mencapai hasil kerja yang baik karena motivasi dari pimpinan. Ada kemungkinan dengan begitu pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan menambah kesejahteraan pegawai dan organisasi. Dengan begitu *image* pimpinan menjadi lebih baik dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dan membuat organisasi menjadi lebih baik secara bersama-sama menjadi sebuah tim.
2. Berdasarkan penelitian lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja yang ada di organisasi sudah cukup baik namun perlu disarankan agar Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara lebih meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif lagi dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, fasilitas pekerjaan yang lengkap serta kenyamanan dalam bekerja agar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat lebih optimal.

3. Berdasarkan penelitian motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai sudah cukup untuk membangun semangatnya dalam bekerja untuk itu perlu disarankan bagi Instansi agar menjaga serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Organisasi harus mendorong motivasi kerja dengan pemberian *reward* yang sesuai kebutuhan pegawai, apabila pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya maka motivasi pegawai juga akan meningkat.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 38 pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Ahyari, A. (2012). *Manajemen Perkantoran* (Edisi II.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ardana, K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–15.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Pasaribu, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 2(2), 1–9.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Lembaga Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Lembaga Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.

- Hughes, R. L., Ginnert, R., & Curphy, G. (2012). *LEADERSHIP Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu.). Bandung: CV Alfabeta.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mujiati, N. W., Koman, A., & Anak, A. S. (2009). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Mustafa, Z., & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejek.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hedayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumanti, A. M. (2012). *Dasar-Dasar Public Relations Teori Dan Praktik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Soekarso., & Iskandar, P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, A. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi. (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN



Assalam' mualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Rusmin Ali Hasan memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana S2 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian saya **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara”**

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------------|-----|
| a. SS : Sangat Setuju | = 5 |
| b. S : Setuju | = 4 |
| c. KS : Kurang Setuju | = 3 |
| d. TS : Tidak Setuju | = 2 |
| e. STS: Sangat Tidak Setuju | = 1 |

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
 Pascasarjana
4. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 tahun
 > 10 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sikap Dalam Melaksanakan Tugas					
1	Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja					
2	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
	Perencanaan Dalam Pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan					
4	Saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari					
	Proses Pelaksanaan Pekerjaan					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya					
6	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
	Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
8	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					

Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan Mengambil Keputusan					
1	Pimpinan mendorong pegawai terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
2	Pemimpin dapat membuat rencana dengan baik					
	Kemampuan Memotivasi					
3	Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus					
4	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap pegawai					
	Kemampuan Komunikasi					
5	<i>Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai</i>					
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan					
6	Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
7	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika pegawai melakukan kesalahan					
	Tanggung Jawab					
8	Pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kemampuan Mengendalikan Emosional					
9	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan organisasi					
10	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1	Saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di organisasi					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3	Saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya					
4	Atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5	Peralatan untuk mendukung kinerja pegawai selalu dilengkapi oleh instansi					
6	Saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya					
	Penerangan					
7	Saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
8	Saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Sirkulasi Udara					
9	Saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
10	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar					
	Kebisingan					
11	Saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman					
12	Lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Bau Tidak Sedap					
13	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau					
14	Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap					
	Keamanan					
15	Adanya security (Satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman					
16	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
	Orientasi Masa Depan					
2	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
	Orientasi Tugas/Sasaran					
3	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan instansi					
	Usaha untuk Maju					
4	Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui					
	Ketekunan					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya					
	Pemanfaatan waktu					
6	Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Tanggung Jawab					
7	Tanggung jawab yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja di kantor					
	Prestasi Kerja					
8	Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja					
	Pekerjaan Yang Menantang					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
10	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target instansi					

KEPEMIMPINAN											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	31
2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40
3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	42
4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	36
6	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	44
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	39
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
10	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	27
11	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	43
12	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	36
13	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	37
14	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	42
15	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
16	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
18	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
21	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	33
22	2	2	1	5	2	5	2	5	2	2	28
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
24	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
26	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	37
27	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	39
28	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43
29	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	38
30	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	42
31	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	34
32	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	39
33	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	37
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35	3	2	3	5	2	3	4	4	4	4	34
36	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	43
38	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	42

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
2	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	41
3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
5	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	37
6	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
9	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	35
10	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	26
11	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	39
12	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	43
13	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
14	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	42
15	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
16	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
18	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	41
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
21	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	34
22	2	2	5	5	2	5	5	5	2	2	35
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
24	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	40
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	35
27	4	5	4	4	4	4	1	2	4	5	37
28	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.977 ^a	.955	.951	.81942	.955	240.495	3	34	.000	2.547

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

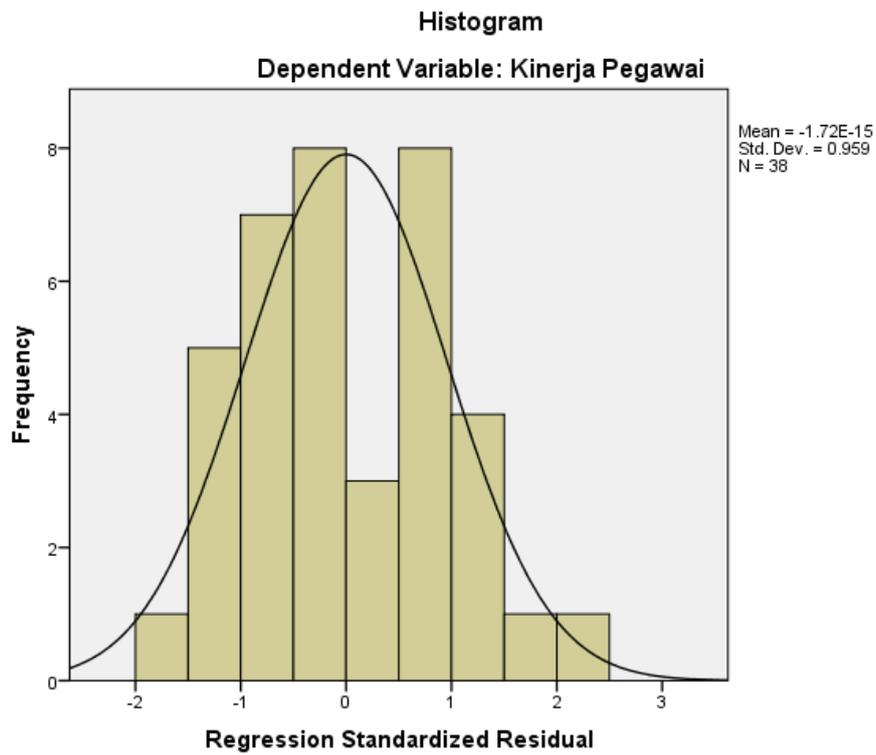
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.434	3	161.478	240.495	.000 ^b
	Residual	22.829	34	.671		
	Total	507.263	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

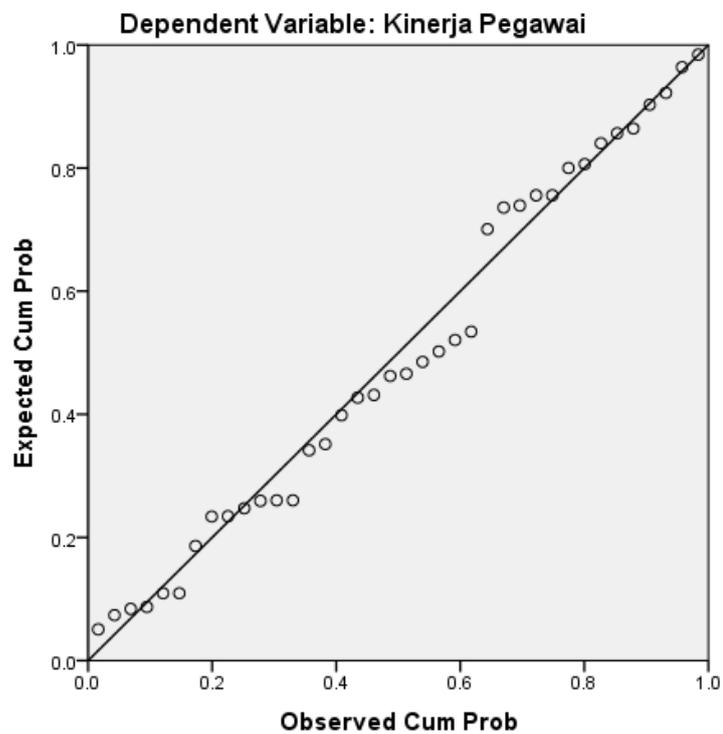
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.069			1.239		1.671	.104	-.448	4.586	
	Kepemimpinan	.262	.062	.302	4.203	.000	.389	.135	.722	.585	.153	.256	3.907
	Lingkungan Kerja	.121	.046	.239	2.645	.012	.028	.214	.872	.413	.096	.162	6.190
	Motivasi Kerja	.808	.067	.999	12.054	.000	.672	.944	.965	.900	.439	.193	5.194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



X6	Pearson Correlation	.083	.127	-.017	-.088	.547**	1	.246	-.088	-.082	.085	.511
	Sig. (2-tailed)	.619	.449	.918	.600	.000		.136	.600	.624	.611	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation	.251	.147	.296	-.129	.555**	.246	1	-.129	.444**	.388*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.129	.377	.071	.442	.000	.136		.441	.005	.016	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X8	Pearson Correlation	-.028	-.161	-.077	.125	-.198	-.088	-.129	1	-.141	-.275	.581
	Sig. (2-tailed)	.866	.335	.645	.454	.234	.600	.441		.398	.094	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X9	Pearson Correlation	.788**	.571**	.403*	-.010	.337*	-.082	.444**	-.141	1	.872**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.950	.039	.624	.005	.398		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X10	Pearson Correlation	.683**	.639**	.364*	-.020	.400*	.085	.388*	-.275	.872**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.903	.013	.611	.016	.094	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.831**	.752**	.570**	.545	.611**	.511	.537**	.581	.759**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.680	10

X14	Pearson Correlation	.520**	.472**	.212	-.067	.895**	.440**	1.000*	.607**	.447**	.453**	.283	.293	1	.607**	-.116	.736**		
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.202	.691	.000	.006	.000	.000	.005	.004	.085	.074	.074	.000	.408	.000		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
X15	Pearson Correlation	.088	.164	.360*	.093	.517**	.817**	.607**	1.000*	.015	.125	.462**	.477**	.607**	1	.022	.690**		
	Sig. (2-tailed)	.601	.325	.027	.581	.001	.000	.000	.000	.927	.454	.004	.002	.002	.000	.897	.000		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
X16	Pearson Correlation	-.032	-.133	.034	-.017	-.116	-.021	-.011	.022	-.102	-.116	.091	.197	.197	-.011	.022	1	.528	
	Sig. (2-tailed)	.847	.425	.839	.920	.489	.902	.488	.897	.543	.321	.586	.237	.237	.488	.897	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.643**	.589**	.516**	.405*	.649**	.607**	.736**	.690**	.580**	.595**	.644**	.751**	.751**	.736**	.690**	.528	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																			

	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.085	.074		.000	.488	.984	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	.015	.125	.462**	.477**	.607**	1	.022	.169	.584**
	Sig. (2-tailed)	.927	.454	.004	.002	.000		.897	.309	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation	-.102	-.165	.091	.197	-.116	.022	1	.680**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.543	.321	.586	.237	.488	.897		.000	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation	-.207	-.161	-.016	.240	-.003	.169	.680**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.213	.333	.923	.147	.984	.309	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.494**	.496**	.593**	.751**	.561**	.584**	.507**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	8

Kinerja Pegawai									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	22	57.9	57.9	76.3
	Sangat Setuju	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	21	55.3	55.3	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	18.4	18.4	18.4
	Setuju	28	73.7	73.7	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	34.2
	Setuju	22	57.9	57.9	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	28.9
	Setuju	25	65.8	65.8	94.7
	Sangat Setuju	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	34.2
	Setuju	21	55.3	55.3	89.5
	Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	11	28.9	28.9	34.2
	Setuju	9	23.7	23.7	57.9
	Sangat Setuju	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	23.7	23.7	23.7
	Kurang Setuju	9	23.7	23.7	47.4
	Setuju	6	15.8	15.8	63.2
	Sangat Setuju	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Kepemimpinan

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	11	28.9	28.9	31.6
	Setuju	16	42.1	42.1	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	11	28.9	28.9	34.2
	Setuju	12	31.6	31.6	65.8
	Sangat Setuju	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	31.6
	Setuju	22	57.9	57.9	89.5
	Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Tidak Setuju	5	13.2	13.2	18.4
	Kurang Setuju	14	36.8	36.8	55.3
	Setuju	15	39.5	39.5	94.7
	Sangat Setuju	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	34.2
	Setuju	23	60.5	60.5	94.7
	Sangat Setuju	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	14	36.8	36.8	42.1
	Setuju	18	47.4	47.4	89.5
	Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	11	28.9	28.9	31.6
	Setuju	16	42.1	42.1	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	11	28.9	28.9	34.2
	Setuju	12	31.6	31.6	65.8
	Sangat Setuju	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	26.3
	Setuju	23	60.5	60.5	86.8
	Sangat Setuju	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	5	13.2	13.2	15.8
	Kurang Setuju	14	36.8	36.8	52.6
	Setuju	15	39.5	39.5	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	34.2
	Setuju	23	60.5	60.5	94.7
	Sangat Setuju	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	14	36.8	36.8	42.1
	Setuju	18	47.4	47.4	89.5
	Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	28.9
	Setuju	25	65.8	65.8	94.7
	Sangat Setuju	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	34.2
	Setuju	21	55.3	55.3	89.5
	Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	22	57.9	57.9	76.3
	Sangat Setuju	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	21	55.3	55.3	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	18.4	18.4	18.4
	Setuju	28	73.7	73.7	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	34.2
	Setuju	22	57.9	57.9	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	34.2
	Setuju	22	57.9	57.9	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	28.9
	Setuju	25	65.8	65.8	94.7
	Sangat Setuju	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	34.2
	Setuju	21	55.3	55.3	89.5
	Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	11	28.9	28.9	34.2
	Setuju	9	23.7	23.7	57.9
	Sangat Setuju	16	42.1	42.1	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	22	57.9	57.9	76.3
	Sangat Setuju	9	23.7	23.7	100.0
Total		38	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	21	55.3	55.3	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
Total		38	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	18.4	18.4	18.4
	Setuju	28	73.7	73.7	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
Total		38	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	13.2	13.2	13.2
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	34.2
	Setuju	22	57.9	57.9	92.1
	Sangat Setuju	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	8	21.1	21.1	28.9
	Setuju	25	65.8	65.8	94.7
	Sangat Setuju	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.9	7.9	7.9
	Kurang Setuju	10	26.3	26.3	34.2
	Setuju	21	55.3	55.3	89.5
	Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	11	28.9	28.9	34.2
	Setuju	9	23.7	23.7	57.9
	Sangat Setuju	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	23.7	23.7	23.7
	Kurang Setuju	9	23.7	23.7	47.4
	Setuju	6	15.8	15.8	63.2
	Sangat Setuju	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	22	57.9	57.9	76.3
	Sangat Setuju	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	15.8	15.8	18.4
	Setuju	21	55.3	55.3	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	65.8	65.8	65.8
	Perempuan	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	7.9	7.9	7.9
	Diploma	6	15.8	15.8	23.7
	Sarjana	27	71.1	71.1	94.7
	Pascasarjana	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	4	10.5	10.5	10.5
	6-10 Tahun	22	57.9	57.9	68.4
	> 10 Tahun	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	