

**PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR SEKRETARIAT DPRK KOTA SUBULUSSALAM**

TESIS

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

OLEH :

ASMIADI
NPM : 1920030013



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

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Asmiadi**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030013
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen**
Judul Tesis : **Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh
Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK
Kota Subulussalam.**

Pengesahan Tesis :

Medan, 12 Februari 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Assoc. Prof. Sjahn Effendy P., M.Si, M.A, M.Psi, M.H



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Diketahui,

Direktur

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

Ketua Program Studi

Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRK KOTA SUBULUSSALAM

ASMIADI
1920030013

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar magister (M.M)
Pada Hari Selasa, Tanggal 12 Februari 2022

Komisi Penguji

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

Ketua

2. Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA

Sekretaris

3. Assoc. Prof. H.MUIS RAMBE., SE., M.M

Anggota

1.....

2.....

3.....

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRK KOTA SUBULUSSALAM

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, 14 Februari 2022

Peneliti



Asmiadi
ASMIADI

NPM: 1920030013

ABSTRAK

PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRK KOTA SUBULUSSALAM

**ASMIADI
1920030013**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 32 orang pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Serta secara tidak langsung motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

MEDIATION ROLE OF MOTIVATION ON THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DPRK SECRETARIAT OFFICE, SUBULUSSALAM CITY

*ASMIADI
1920030013*

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership and work environment on employee performance mediated by work motivation at the DPRK Secretariat office in Subulussalam City directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of the DPRK Secretariat office in Subulussalam City. The sample in this study used a saturated sample of 32 employees of the DPRK Secretariat office in Subulussalam City. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on work motivation, work has a significant effect on work motivation. And indirectly work motivation is able to mediate the influence of leadership on employee performance, work motivation is able to mediate the influence of the work environment on performance through employee satisfaction at the DPRK Secretariat office in Subulussalam City.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam”**.

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 terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis.

penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kedua orang tua saya ayahanda H. M. Sehat Ujung dan ibunda Hj. Amanah Br Berutuyang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tesis ini. Serta kepada istri saya Andri Trisnawati, SKM yang telah mendukung penulis selama di perkuliahan maupun dalam penyusunan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar 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. Triono Eddy S.H. M.Hum, selaku direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Hazmanan Khair Pasaribu S.E., Ph.D ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu S.E., M.Si. selaku sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si., MA., MH., M.PSi selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.

7. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
8. Kepada Kakak Asmidar Br Ujung, Spd, Adinda Asmianti Br Ujung, Amd, Ardhyanto, SE dan Apt. Ainun Mardhiyah Br Ujung, S.Farm atas segala doa dan dukungannya kepada penulis dalam melakukan penelitian ini.
9. Ketua dan Anggota DPRK Kota Subulussalam, Sekretaris Dewan serta seluruh pegawai yang telah banyak mengizinkan serta membantu penulis selama melakukan penelitian di Kantor DPRK Kota Subulussalam.
10. Rekan Komisioner, Sekretaris beserta Staf Komisi Independen Pemilihan Kota Subulussalam atas doa dan dukungan serta masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini secara baik dan tepat waktu.
11. Seluruh Dosen di program studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Desember 2021

Penulis

ASMIADI
NPM:1920030013

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
 BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.1. Pengertian Pengembangan SDM.....	12
2.1.2.2. Ruang Lingkup Pengembangan SDM.....	13
2.1.3. Kinerja	14
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	14
2.1.3.2. Penilaian Kinerja.....	15
2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja	17
2.1.3.4. Indikator-indikator Kinerja	19
2.1.4. Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.1.4.1. Pengertian Kepemimpinan	21
2.1.4.2. Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.1.4.3. Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.....	23
2.1.4.4. Indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional	25

2.1.5. Lingkungan Kerja.....	28
2.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.5.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	29
2.1.5.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	32
2.1.5.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	33
2.1.6. Motivasi Kerja.....	35
2.1.6.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	35
2.1.6.2. Manfaat Dan Tujuan Kerja	36
2.1.6.3. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja	37
2.1.6.4. Indikator-indikator yang mempengaruhi Motivasi Kerja	42
2.2. Penelitian Yang Relevan	45
2.3. Kerangka Konseptual	46
2.3.1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja	46
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	47
2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	48
2.3.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	49
2.3.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	50
2.3.6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh Motivasi kerja	50
2.3.7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi kerja	51
2.4. Hipotesis Penelitian	52

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	54
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.3 Populasi dan Sampel	55
3.4 Defenisi Operasional	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	60
3.6 Teknik Analisis Data	61

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	67
4.1.2 Karakteristik Responden	67
4.1.3 Jawaban Responden	70
4.1.4 Analisis Outer Model	77
4.1.5 Analisis Inner Model.....	80
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	81
4.1.6.1. Pengujian pengaruh Langsung.....	81

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	82
4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	84
4.2 Pembahasan.....	85

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan	111
5.2 Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Daftar Realisasi Penyusunan dan Pembentukan Qanun Kota Subulussalam Tahun 2020	2
Tabel 1.1 Besarnya Tunjangan penghasilan Pegawai (<i>TPP</i>)	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Waktu penelitian	55
Tabel 3.2 Rincian Data Pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam	56
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan	57
Tabel 3.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 3.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 3.6 Indikator Motivasi Kerja.....	58
Tabel 3.7 Tabel Operasional	59
Tabel 3.8 Skala Likert	61
Tabel 4.1 Skala Likert	67
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja.....	70
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan	72
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	73
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.9 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	79
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.12 Path Coefficient	82
Tabel 4.13 <i>Specific Indirect Effects</i>	83
Tabel 4.14 Pengujian $T_{\text{Statistik}}$ Langsung dan tidak langsung	84

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	52
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	62
Gambar 4.1. Standardized Loading factor inner dan outer Model.....	78
Gambar 4.2. <i>Path Coefficient</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) merupakan salah satu Organ Pimpinan Daerah yang membantu tugas Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Pemerintahan umum dengan fungsi koordinasi, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh penyelenggaraan tugas pimpinan dan anggota DPRK. Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat DPRK secara teknis membantu kelancaran tugas pimpinan dan anggota DPRK, dan secara administrasi bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada Pimpinan dan Anggota DPRK, Tugas sekretariat DPRK Kota Subulussalam dituntut semakin cepat, tepat serta mampu meletakkan aturan sesuai perundang-undangan yang berlaku. Secara tegas dengan bertambahnya dinamika administrasi pemerintahan dan politik yang ada, Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan yang bersifat Strategis, yakni kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh - pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Dalam rangka Mewujudkan cita cita pembangunan pemerintahan daerah yang berkelanjutan tentu membutuhkan kinerja pegawai yang berkompeten. Penilaian Kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu

subjek permasalahan tersendiri, dimana kinerja sering diarahkan sebagai suatu indeks dari sesuatu yang lain, seperti pelajaran dan dorongan Kinerja pelayanan sebagaimana dicetuskan melalui semangat desentralisasi dan debirokratisasi, pada kenyataannya masih menunjukkan tingkatan yang belum optimal. Desentralisasi yang berarti pelimpahan kewenangan pengurusan penyelenggaraan pemerintahan ke level yang lebih rendah, dan debirokratisasi yang berarti efisiensi dan fleksibilitas dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat, masih belum menunjukkan adanya perubahan dari pola sebelumnya. Sistem kerja aparatur pemerintah daerah khususnya tingkat instansi yang terlalu birokratis, dan kurang tanggap terhadap kebutuhan pelayanan, mengisyaratkan masih belum meresapnya pemahaman perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan, hal ini dapat dinilai dari belum tercapai capaian kinerja organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya berupa penyelesaian realisasi daftar usulan penyusunan dan pembentukan Qanun Kota Subulussalam yang diusulkan oleh Satuan kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Subulussalam di Tahun 2020.

Tabel 1.1
Daftar Realisasi Penyusunan dan Pembentukan Qanun Kota
Subulussalam Tahun 2020

Uraian Tugas	Indikator Kinerja	Target Kinerja 2020		Realisasi 2020	
		Kuantitas	Satuan	Kuantitas/ Kualitas	Dokumen
Penyusunan dan pembentukan Qanun/Perda Kota Subulussalam	Tersusunnya dan disahkannya Rancangan Qanun/Perda menjadi Qanun/Perda Kota Subulussalam	10(Sepuluh)	Dokumen	3 (tiga)	Dokumen

Sumber : Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2020

Pengamatan awal yang dilakukan penulis tentang penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam

idealnya menghasilkan sosok pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan pencetus yang memotivasi pegawai mencapai tujuan yang ditentukan oleh Visi Misi Organisasi sebagai tujuan, sehingga model kepemimpinan tersebut berdampak pada perubahan perilaku positif yang memberikan semangat kerja atau sebaliknya berdampak negatif yaitu tekanan. Model kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Hanya saja instruksi yang di jalankan pimpinan tidak semuanya berjalan dengan efektif. Hal ini ditandai dengan masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja dengan maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai apatur sipil negara.

Kesenjangan yang muncul pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam adalah belum tercapainya target kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam karena menurunnya aktivitas pelayanan publik.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang sangat dekat dengan kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu atau kemampuan dalam menggunakan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha kerja sama. Kepemimpinan akan sangat mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana perjalanan suatu organisasi dalam mencapai tujuan - tujuannya. Pemimpin adalah orang -

orang yang tahu apa yang harus dikerjakan, memiliki kemampuan dan kelebihan yang melebihi kemampuan orang lain, mempunyai kecakapan, kemampuan untuk mawas diri, kemampuan mengajak, membimbing, fasilitator bagi orang lain, memberi motivasi orang lain.

Model kepemimpinan yang dinilai pegawai melekat terhadap pegawainya di kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam adalah kepemimpinan transformasional.

Peningkatan kinerja dapat tercapai dengan baik manakala pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam memiliki kinerja yang baik. Pimpinan Sekretariat DPRK Kota Subulussalam harus senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan pegawainya dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan model kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi, gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin memberikan arahan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi yang dimiliki pegawai dan mampu memberikan tauladan yang baik dalam bekerja. Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam seharusnya memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai dalam kaitannya dalam tugas-tugas, memberikan imbalan jasa yang layak dan memberikan kepastian sistem mutasi pegawai demi terciptanya

kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan. Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang baik di dalam sebuah organisasi. Adapun kesejangan yang muncul pada model kepemimpinan yang terjadi pada tempat dilakukannya penelitian adalah Kepercayaan tinggi bawahan kepada atasan tidak dipergunakan dengan baik dalam mengambil kebijakan organisasi serta belum maksimalnya penerapan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) di lingkungan Kantor DPRK Kota Subulussalam.

Selain adanya pengaruh kepemimpinan, pengaruh lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun kesenjangan lingkungan kerja yang ditemui pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam antara lain, Kurangnya penerangan didalam ruangan setiap karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, Ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi perusahaan berada di wilayah padat penduduk, sehingga karyawan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, Kebersihan ruangan dan kamar mandi kerja yang kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Untuk mendorong terjadinya peningkatan kinerja pegawai pada kantor DPRK Kota Subulussalam untuk setiap pegawainya telah diberikan insentif berupa Tunjangan Penghasilan Pegawai yang diberikan berdasarkan tingkat eselonering

atau Jabatan yang diimbun dengan system pembayaran per triwulan. Dengan besaran sebagai berikut :

Tabel 1.2
Besarnya Tunjangan penghasilan Pegawai (TPP)

No	Jabatan	Besaran TPP
1	Sekretaris DPRK	Rp. 1500.000.-
2	Kepala Bagian	Rp. 1.250.000.-
3	Kepala Sub Bagian	Rp. 750.000.-
4	Staff	Rp. 400.000.-

Pada kenyataannya, walaupun telah diberikan motivasi berupa tunjangan di luar gaji berupa Tunjangan penghasilan Pegawai (TPP) kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dinilai kurang baik karena tingkat kesadaran pegawai yang rendah menyebabkan pemberian motivasi tidak menjadi efektif dikalangan pegawai, sejatinya pimpinan mampu memberikan semangat pada pegawai, bagi pegawai yang rajin harus diberikan reward dan yang malas diberikan sanksi, sehingga para pegawai termotivasi secara tidak langsung mendapatkan motivasi non material untuk meningkatkan kerajinan dalam bekerja.

Hal inilah yang menarik untuk dijadikan bahan penelitian, berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka Peneliti mencoba mengangkatnya kedalam penulisan tesis dengan judul **“Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprk Kota Subulussalam “**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Belum tercapainya target kinerja pegawai dalam pelayanan Masyarakat.
2. Model kepemimpinan berkecenderungan menerapkan Model kepemimpinan Transpormasional, namun dalam pelaksanaannya belum maksimal.
3. Lingkungan Kerja terdapat kondisi penerangan lampu yang kurang terang, polusi suara, bau kurang sedap, kamar mandi tidak terawat, alat kerja yang kurang memadai.
4. Pimpinan belum mampu memberikan non materiil secara optimal kepada pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian ini lebih fokus dan spesifik pada variabel-variabel penelitian, maka batasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Kepemimpinan Tranformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Non Materiil dan Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat Kota Subulussalam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?

4. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
5. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, tujuan yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?

7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam?

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, manfaat yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian – penelitian berikutnya yang terkait topik penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan petunjuk bagi pihak Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar visi dan misi organisasi tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi dunia akademik dan dapat dijadikan sebagai referensi atau pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

Menurut (Gulick, 2010) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Selanjutnya (Schein, 2012) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Selanjutnya (Terry, 2015) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan,

menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut (Amirullah, 2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.2. Pengembangan SDM

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan SDM

Pengertian Pengembangan SDM Menurut (Kadarisma, 2013) pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Selanjutnya menurut (Muhadjir, 2014) mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental. Pengembangan juga diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai

dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan Latihan (Hasibuan, 2018)

Pengembangan dilakukan untuk menyiapkan karyawan yang akan memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. pengembangan biasanya diberikan kepada karyawan melalui jalur selektif untuk dipersiapkan mengisi formasi-formasi jabatan yang kosong, baik karena pensiun atau mutasi, atau juga untuk mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan/posisi yang sudah disiapkan berdasarkan sistem karier yang berlaku di organisasi atau perusahaan masing-masing (Abdullah 2014)

2.1.2.2 . Ruang Lingkup Pengembangan SDM

Menurut (Hasibuan, 2018) jenis pengembangan dibagi menjadi 2, yaitu pengembangan secara informal dan formal.

1. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.
2. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan atau pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, (Sedarmayanti, 2018) mengemukakan ruang lingkup pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. *Pre service training* (pelatihan pratugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan yang baru bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepada mereka.
2. *In service training* (pelatihan dalam tugas), adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil

dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan

untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Menurut (Dessker, 2015) mengatakan bahwa penilaian kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Selanjutnya menurut (Gomes, 2012) “Suatu cara mengukur kontribusikontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Winardi, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Personal

Faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,

2. Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan,

3. Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.

4. Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selanjutnya menurut (Dharma, 2014) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya. Makin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran yang dapat dikerjakan untuk kegiatan ke arah tujuan.

2. Pelatihan.

Suatu kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan.

3. Tingkat motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah daya energi yang membara, mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

4. Kemampuan, kepribadian dan minat.

Yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kepribadian merupakan kecakapan seorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara.

5. Pendidikan.

Suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan setandar yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.4. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas out put, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis

- 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- 2) Kemampuan menggunakan metode.
- 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.

- 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
 - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
 3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - 1) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - 2) memotivasi karyawan.
 - 3) melakukan negosiasi.
 - 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

2.1.4. Kepemimpinan Transformasional

2.1.4.1. Pengertian Kepemimpinan

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.

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Sutrisno, 2012) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2.1.4.2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Nothouse, 2013) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat

sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional 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.

Menurut (Bryman, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberikan perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka.

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

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Gray Yukl pada konteks ini menekankan bahwa

pemimpin transformasional akan melakukan banyak hal untuk memberdayakan pengikutnya dan menjadikan mereka untuk tidak lagi bergantung kepada dirinya, seperti mendelegasikan otoritas terhadap tiap individu, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri pengikutnya, menciptakan swakelola, meminimalisir hal yang tidak perlu dikontrol, dan membangun budaya yang kuat untuk pemberdayaan pengikutnya (Wahab & Umiarso, 2011)

Jika dilihat secara utuh pada tataran praktis, gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan perilaku-perilaku konstruktif terhadap laju arah perkembangan organisasi.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri (Nothouse, 2013). Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu:

1. Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.

2. Motivasi yang menginspirasi Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
3. Rangsangan intelektual hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi..
4. Pertimbangan yang diadaptasi Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Menurut (Davis, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2.1.4.4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Pada gilirannya, faktor-faktor ini juga mempengaruhi pemimpin. Proses pengaruh tersebut bersifat timbul balik. Pemimpin dan anggota kelompok, misalnya saling mempengaruhi efektivitas kelompok secara keseluruhan.

Menurut (Kartini, 2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (*Charisma*).
2. Inspirasional (*Inspirasioni*).
3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).
4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

Berikut ini adalah penjelelasan indikator disiplin kerja dia atas:

1. Karisma (*Charisma*).

Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respec*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

2. Inspirasional (*Inspirasioni*).

Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*).

Menghargai ide-ide bawahan (*promote intelegence*), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Menurut (Handoko, 2016) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kebutuhan
3. Kecerdasan
4. Ketegasan
5. Kepercayaan diri
6. Kreatif

Berikut ini adalah penjelasan indikator kepemimpinan di atas:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya. Kepemimpinan

merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

2.1.5. Lingkungan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Mangkunegara, 2014) 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. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan

Selanjutnya menurut (Schultz & Schultz, 2010) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.5.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

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

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

2.1.5.3. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut (Siagian, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedangkan menurut (Pandi Afandi, 2016) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat alat yang memiliki suara yang sangat keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

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 mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan 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 (SATPAM)

Sedangkan Menurut (Pandi Afandi, 2016) indikator lingkungan kerja sebagai berikut : indikator :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi music
6. Bunyi mesin pabrik, bengkel
7. Suhu udara
8. Kelembaban udara

2.1.6. Motivasi Kerja

2.1.6.1. Pengertian Motivasi Kerja

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau

penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.6.2. Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (P Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.6.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

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

1) Keinginan untuk dapat 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. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi

tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

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

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan 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

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun 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 karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.6.4. Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber
1	Anidar & Indarti. (2015)	Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna	<i>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis</i> , 7(3), 357–376.
2	Cahyani, Sunardi, & Dongoran, (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	Berdasarkan pengujian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	<i>Jurnal Ekobis Dewantara</i> , 3(1), 1–10.
3	Jerry, Tjoe, & Naga. (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia	Hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja CV. Mum Indonesia	<i>Binus Business Review</i> , 3(1), 573–586
4	Sahlan, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	<i>Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen</i> , 1(1), 1–17

5	Sinambela, & Tanjung, (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	<i>Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.</i>
---	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Handoko, 2013)

Penerapan pola kepemimpinan yang tepat melalui perannya sebagai inspirational motivation yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh sifat kepemimpinan

yang meliputi integrity, innovation, impression manajemen, individual consideration, intellectual stimulation dan trust, dan motivasi karyawan dalam bekerja yang didominasi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan (Muiza, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gede & Piartini, 2018) (Dudung & Reni, 2012) dan (Warsidi, 2011) kepemimpinan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan yang menyenangkan akan memberikan kinerja yang maksimal

bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sahlan, 2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang

di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka motivasi kerja karyawan juga semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego,

Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam satu kelompok atau organisasi. Dengan perkataan lain, orang atau orang-orang yang memiliki akses terhadap sumber kekuasaan dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu akan

mengendalikan atau memimpin kelompok atau organisasi itu.

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Semakin baik kepemimpinan dimana pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

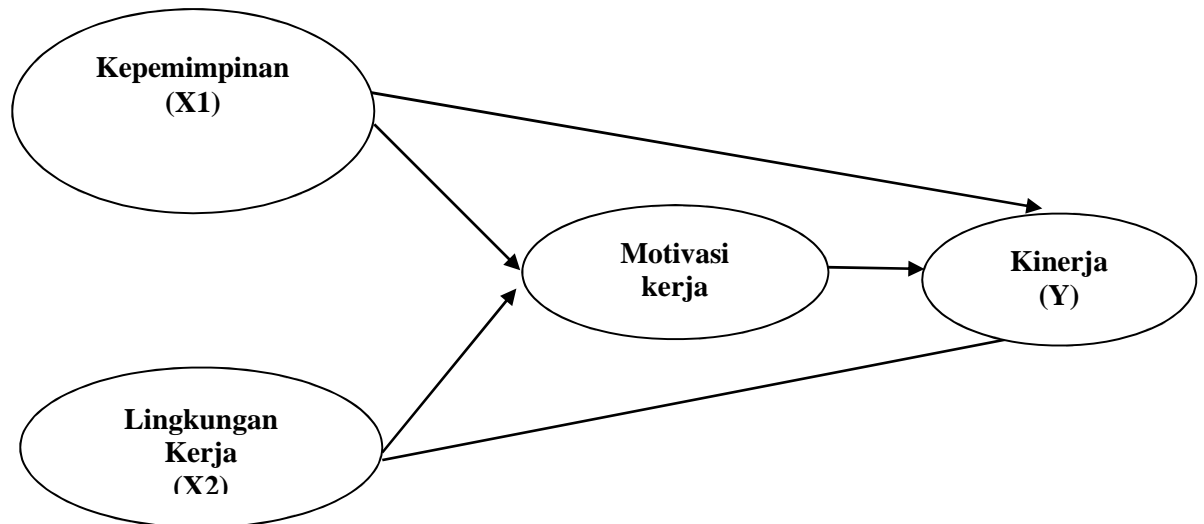
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja .

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan

kebutuhan untuk berkembang terpenuhi hal tersebut akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dari uraian diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai di kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian struktural, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2018a) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam Provinsi Aceh

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan juli 2021 sampai dengan Desember 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																				
2	Pra Riset					■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Pengumpulan data													■	■	■	■								
6	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
7	Seminar Hasil																				■				
8	Penyelesaian laporan																					■	■	■	■
9	Sidang meja hijau																								■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam Provinsi Aceh berjumlah 32 orang.

Berikut ini adalah data sampel penelitian pada pegawai Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam Provinsi Aceh

Tabel.3.2
Rincian Data Pegawai Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam
Provinsi Aceh

No	NAMA BAGIAN	Jumlah
1	Kepala Bagian	3
2	Kepala Sub Bagian	6
3	Staf	7
4	Tenaga Bakti	15
	Jumlah	32

Sumber : Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam Provinsi Aceh

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang.

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur,

untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018a) adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya diandalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan, dan yang memiliki karisma.

Tabel 3.4
Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	No Item
1	Karisma (<i>Charisma</i>)	1,2
2	Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>)	3,4
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>)	5,6
4	Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	7,8

Sumber: (Kartini, 2010)

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Tabel 3.5
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Item
1	Penerangan atau cahaya ditempat	1,2
2	Sirkulasi udara ditempat kerja	3,4
3	Kebisingan ditempat kerja	5,6
4	Bau tidak sedap di tempat kerja	7,8
5	Keamanan ditempat kerja	9,10

Sumber: (Sedarmayanti, 2016)

4. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Tabel 3.6
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	No item
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	5,6
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas	7,8
5	Usaha untuk maju	9,10
6	Ketekunan	11,12
7	Pemanfaatan waktu	13,14

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

Tabel 3.7
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item
1	Kinerja (Y)	hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Sumber: (Mangkunegara, 2014)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap	1,2 3,4 5,6 7,8
2	Kepemimpinan Tranformasional(X1)	Tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Sumber: (Sartika, 2014)	1. Karisma (<i>Charisma</i>) 2. Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>) 3. Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>) 4. Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	1,2 3,4 5,6 7,8
3	Lingkungan kerja (X2)	Suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau daLam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja,pekerjaan yang monoton dan kelelahan.	1. Penerangan atau cahaya di tempat 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat bekerja 5. Keamanan ditempat kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

		Sumber: (Sedarmayanti, 2016)		
4	Motivasi Kerja (Z)	suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Sumber: (Mangkunegara, 2014)	1. Kerja Keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Pemanfaatan waktu	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.8
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model

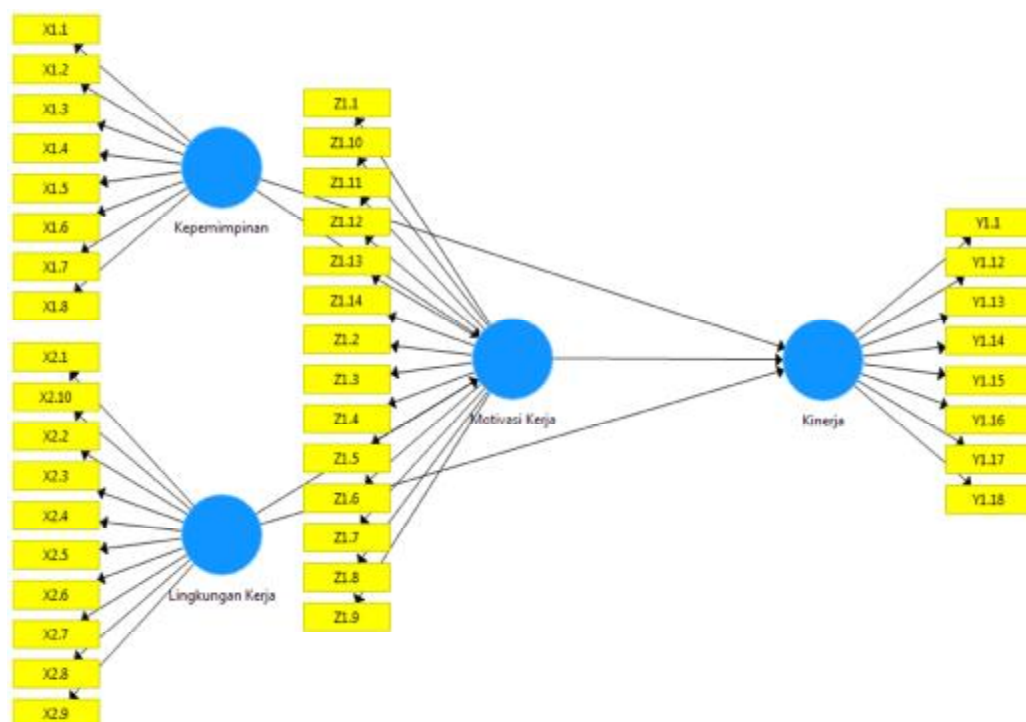
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan prediksi. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator -

indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam

analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai P Value. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan P Value maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 14 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 32 orang pegawai yang ada pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018b)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 32 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah

sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	18	56,25
Wanita	14	43,75
Jumlah	32	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 18 orang atau 56,25%, perempuan sebanyak 14 orang atau 43,75%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 18 orang pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

2. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	2	6,25
30-39 tahun	12	37,50
40-49 tahun	15	46,87
>50 tahun	3	9,38
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 2 orang atau 6,25%, usia antara 30-39 tahun yaitu 12 orang atau 37,50%, usia antara 40-50 tahun yaitu 15 orang atau 46,87%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 9,38%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-49 tahun yaitu berjumlah 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 40-50 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMA	8	25
D3	3	9,38
S1	17	53,12
S2	4	12,50
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan SMA yaitu 8 orang atau 25%, tamatan D3 yaitu 3 orang atau 9,8%, tamatan S1 yaitu 17 orang atau 53,12%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 12,50%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 17 orang. dimana dengan pendidikan pegawai pada pada Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam yang mayoritas sarjana menunjukkan

bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	32	%
1	4	15,5	8	25,0	9	28,1	7	21,9	4	12,5	32	100%
2	6	18,8	9	28,1	6	18,8	5	15,6	6	18,8	32	100%
3	3	9,4	10	31,3	9	28,1	6	18,8	4	12,5	32	100%
4	6	18,8	6	18,8	7	21,9	9	28,1	4	12,5	32	100%
5	3	9,4	4	12,5	14	43,8	10	31,3	1	3,1	32	100%
6	8	25,0	7	21,9	6	18,8	7	21,9	4	12,5	32	100%
7	7	21,9	8	25,0	8	25,0	8	25,0	1	3,1	32	100%
8	6	18,8	10	31,3	8	25,0	6	18,8	2	6,3	32	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.

3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.3%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 43.8%.
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.3%.

4.1.3.2 . Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	6.3	9	28.1	8	25.0	7	21.9	6	18.8	32	100%
2	4	12.5	4	12.5	12	37.5	7	21.9	5	15.6	32	100%
3	4	12.5	5	15.6	10	31.3	2	6.3	11	34.4	32	100%
4	5	15.6	8	25.0	6	18.8	7	21.9	6	18.8	32	100%
5	2	6.3	3	9.4	11	34.4	10	31.3	6	18.8	32	100%
6	2	6.3	6	18.8	10	31.3	7	21.9	7	21.9	32	100%
7	5	15.6	4	12.5	11	34.4	6	18.8	6	18.8	32	100%
8	2	6.3	10	31.3	9	28.1	8	25.0	3	9.4	32	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 9 orang 28.1%
2. Jawaban responden Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang 37.5%
3. Jawaban responden tentang pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang 31.3%
4. Jawaban responden pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang 21.9%

5. Jawaban responden pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang 34.4%
6. Jawaban responden tentang pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang 31.3%
7. Jawaban responden pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang 34.4%
8. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang 31.3%

4.1.3.3 . Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	21.9	10	31.3	5	15.6	4	12.5	6	18.8	32	100%
2	4	12.5	14	43.8	3	9.4	3	9.4	8	25.0	32	100%
3	5	15.6	8	25.0	8	25.0	4	12.5	7	21.9	32	100%
4	7	21.9	7	21.9	8	25.0	4	12.5	6	18.8	32	100%
5	3	9.4	12	37.5	5	15.6	7	21.9	5	15.6	32	100%
6	7	21.9	7	21.9	6	18.8	4	12.5	8	25.0	32	100%
7	8	25.0	13	40.6	6	18.8	2	6.3	3	9.4	32	100%
8	6	18.8	6	18.8	14	43.8	2	6.3	4	12.5	32	100%
9	9	28.1	7	21.9	10	31.3	5	15.6	1	3.1	32	100%
10	5	15.6	10	31.3	7	21.9	7	21.9	3	9.4	32	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.3 %.
2. Jawaban responden tentang penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.8%.
3. Jawaban responden tentang ventilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
4. Jawaban responden tentang temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
5. Jawaban responden tentang tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.5 %.
6. Jawaban responden tentang lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
7. Jawaban responden tentang tempat kerja saya selalu bersih, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 40.6%.

8. Jawaban responden tentang tempat kerja saya dilengkapi dengan pewangi ruangan, mayoritas menjawab “Kurang Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.8%.
9. Jawaban responden tentang satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.3%.
10. Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.3%.

4.1.3.4 . Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	28.1	7	21.9	9	28.1	5	15.6	2	6.3	32	100%
2	5	15.6	9	28.1	9	28.1	7	21.9	2	6.3	32	100%
3	5	15.6	9	28.1	7	21.9	7	21.9	4	12.5	32	100%
4	5	15.6	8	25.0	8	25.0	7	21.9	4	12.5	32	100%
5	5	15.6	11	34.4	9	28.1	7	21.9	0	0	32	100%
6	5	15.6	9	28.1	7	21.9	8	25.0	3	9.4	32	100%
7	5	15.6	9	28.1	11	34.4	4	12.5	3	9.4	32	100%
8	4	12.5	13	40.6	9	28.1	3	9.4	3	9.4	32	100%
9	8	25.0	4	12.5	10	31.3	6	18.8	4	12.5	32	100%
10	3	9.4	10	31.3	13	40.6	6	18.8	0	0	32	100%
11	5	15.6	8	25.0	8	25.0	4	12.5	7	21.9	32	100%
12	7	21.9	7	21.9	8	25.0	4	12.5	6	18.8	32	100%
13	7	21.9	7	21.9	11	34.4	4	12.5	3	9.4	32	100%
14	5	15.6	5	15.6	13	40.6	6	18.8	3	9.4	32	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
2. Jawaban responden tentang mampu bekerja mandiri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan kesehatan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
4. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan hari tua, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 34.4%.
6. Jawaban responden tentang mampu menggunakan potensi diri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 34.4%.
8. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.6%.

9. Jawaban responden tentang berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.3%.
10. Jawaban responden tentang menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.6%.
11. Jawaban responden tentang selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
12. Jawaban responden tentang sangat berhati hati dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
13. Jawaban responden tentang menggunakan waktu jam kerja untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 34.4%.
14. Jawaban responden tentang menggunakan waktu kerja saya dengan baik, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 40.6%.

4.1.4 Analisis Auter Loading

4.1.4.1 Uji Validitas

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average*

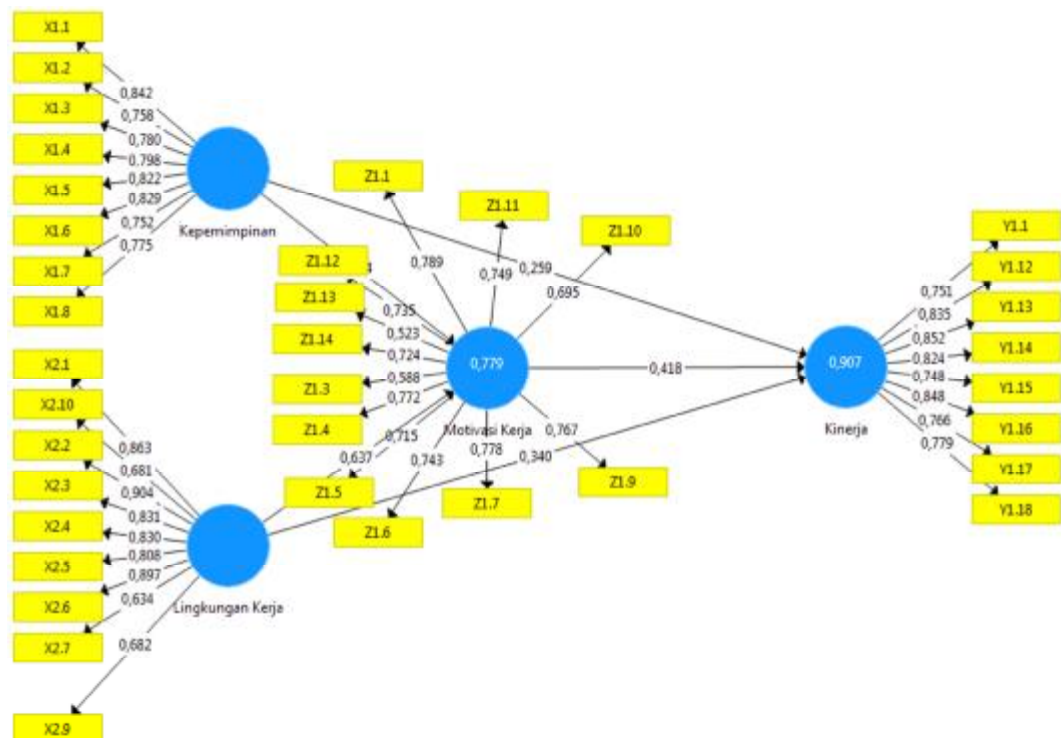
Variance Extracted (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai *AVE* > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.632	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0.636	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.517	Valid
Kinerja (Y)	0.642	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Hasil pengujian *outer loading* dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

4.1.4.2 . Uji Reabilitas

. Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.917	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.926	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.913	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.920	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.5 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji R-Square

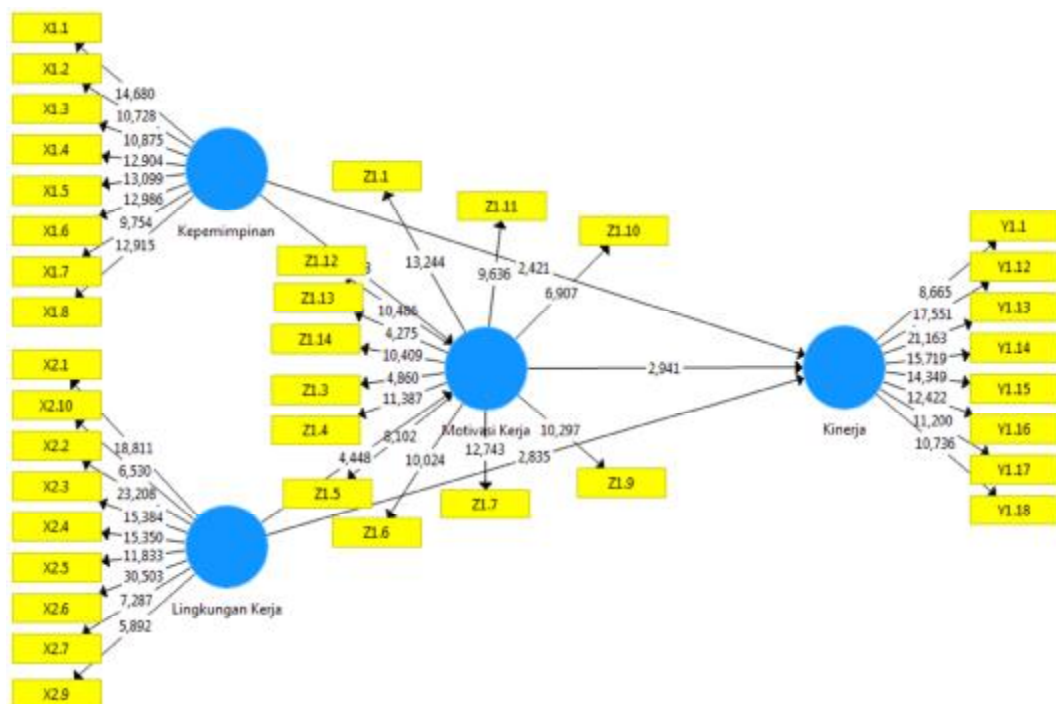
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.907	0.897
Z	0.779	0.764

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.11 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *r-square* 0,907 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 90,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain dan pengaruh X1, X2 terhadap Z dengan nilai *r-square* 0,779 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 sebesar 77,9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.2
Path Coefficient

4.1.6.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.12
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0,259	0,259	0,107	2,421	0.016
X1 -> Z	0,294	0,319	0,139	2,118	0.035
X2 -> Y	0,340	0,348	0,120	2,835	0.005
X2 -> Z	0,637	0,619	0,143	4,448	0.000
Z -> Y	0,418	0,409	0,142	2,941	0.003

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,259. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,016 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,294. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,035 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,340. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,637. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,418. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

4.1.6.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.123	0.139	0.087	2,419	0.037
X2 -> Z -> Y	0.266	0.243	0.085	3.146	0.002

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,123. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,037 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,266. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

4.1.6.3. Analisa Pengujian langsung dan tidak langsung

Tabel 4.14.

Pengujian Tstastik Langsung Dan Tidak Langsung

Variabel	T _{Statistic} Direct	T _{Statistic} Indirect
X1 – Y	2,421	
X1 – Z - Y		2,419
X2 – Y	2,835	
X2 – Z – Y		3,146

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat diambil kesimpulan :

1. Nilai X1 – Y dilihat dari nilai T_{Statistic} diperoleh Nilai sebesar 2,421, Sementara Nilai X1 – Z – Y dilihat dari Nilai T_{Statistic} Nilai sebesar 2,419.

Tata Cara penarikan kesimpulan :

- a. Jika Nilai Koefesien T_{Statistic} pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka variable Y1 adalah Intervening, atau dengan kata lain Pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b. Jika Nilai Koefesien T_{Statistic} pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka Variabel Y1 adalah bukan variabel Intervening, atau dengan kata lain pengaruh yang sebenanrnya adalah langsung.

Dari hasil peroleh T_{statistik} diatas dapat diambil kesimpulan :

Nilai Koefesien Pengaruh Tidak Langsung < Pengaruh Langsung yakni 2,419 < 2,421. Maka Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap

Kinerja (Y) tidak harus melalui Motivasi (Z), sehingga Variabel Motivasi (Z) bukan merupakan Variabel Intervening. Pengaruh sebenarnya adalah Langsung.

2. Nilai $X_2 - Y$ dilihat dari nilai $T_{\text{Statistic}}$ diperoleh Nilai sebesar 2,835, Sementara Nilai $X_1 - Z - Y$ dilihat dari Nilai $T_{\text{Statistik}}$ Nilai sebesar 3,146.

Tata Cara penarikan kesimpulan :

- a. Jika Nilai Koefesien $T_{\text{Statistic}}$ pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung, maka variable Y_2 adalah Intervening, atau dengan kata lain Pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b. Jika Nilai Koefesien $T_{\text{Statistic}}$ pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung, maka Variabel Y_2 adalah bukan variabel Intervening, atau dengan kata lain pengaruh yang sebenanrnya adalah langsung.

Dari hasil peroleh $T_{\text{statistik}}$ diatas dapat diambil kesimpulan :

Nilai Koefesien Pengaruh Tidak Langsung $>$ Pengaruh Langsung, yakni $3,146 < 2,835$. Maka Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z), sehingga Variabel Motivasi (Z) merupakan Variabel Intervening. Pengaruh sebenarnya adalah Tidak Langsung.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus

dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,259. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,016 < 0,05$, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,421, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($2,421 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Guna meningkatkan kinerja pegawai pemimpin kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam pemimpin selalu memperlakukan bawahannya dengan baik hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang, hal

ini menunjukkan bahwa pemimpin pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam selalu menekankan perlakuan yang baik terhadap bawahan untuk mengaktualisasikan pentingnya tujuan bersama serta komitmen bekerja sehingga pegawai tidak merasa jenuh dan bosan dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak selalu pemimpin pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya dimana hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan kemampuan pemimpin dalam menciptakan kekaguman dimana 12 orang atau 37,5 % responden menjawab kurang setuju, hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang menunjukkan usaha untuk menciptakan kekaguman dari para bawahannya yang disebabkan oleh kesibukan pemimpin. Dalam hal ini disarankan kepada pimpinan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya untuk dapat memberikan usaha-usaha yang mampu meningkatkan kekaguman kepada bawahannya melalui usaha menghargai seluruh pegawai dan lingkungan kerja, memperlakukan bawahan penuh dengan santun, senantiasa mendengarkan keluhan atau kesulitan pekerjaan bawahan, serta menghargai kerja keras pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Bahwa tidak selalu pemimpin pada Sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif, hal ini didasari pada hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait pemimpin mampu menunjukkan usaha yang mendorong pengikut agar

menjadi inovatif mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 34,4%, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang mampu dalam mendorong para bawahannya agar lebih inovatif, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang diemban pemimpin serta kesibukan pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dikantor sehingga menurunkan usaha untuk mendorong para bawahannya untuk bekerja secara inovatif. Dalam hal ini diharapkan kepada pemimpin agar dapat melakukan usaha – usaha untuk mendorong dirinya dan para bawahannya untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pengarahan untuk mendukung seluruh visi misi organisasi yang dipimpinya, mewujudkan nilai – nilai kepercayaan antara atasan dan bawahan, keterbukaan dan komunikasi yang jujur, sehingga seluruh ide – ide yang keluar dari para bawahan mendapat respon yang baik dari seluruh pemangku kebijakan.

Bahwa tidak selalu pemimpin Sekretraiat DPRK Kota Subulussalam memberikan perhatian pribadi kepada para bawahannya, hal ini didasari oleh hasil angket yang disebarkan kepada seluruh pegawai terkait pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi kepada para bawahannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 Orang atau 34,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dinilai kurang mampu memberikan perhatian pribadi kepada para bawahannya yang berkaitan dengan tugas-tugas yang diberikan yang disebabkan oleh kesibukan pimpinan dalam menjalankan tupoksinya sehingga menimbulkan kesan berkurangnya perhatian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para bawahannya, dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan agar dapat meluangkan waktunya untuk melakukan usaha- usaha peningkatan pengawasan

dan pengarahan terkait dengan masalah atau kendala yang dihadapi oleh para bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Menurut (Arianty et al., 2016) 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018) dan (Jufrizen, 2017a) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,340. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,005 < 0,05$,

dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,835, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($2,835 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, Dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tersedianya fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Dimana pegawai dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam selalu bersih hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal kebersihan tempat kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 40,6 %, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam sudah baik dalam aspek kebersihan di tempat kerja dimana lingkungan kerja kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam selalu bersih, dengan demikian maka pegawai akan merasa lebih nyaman dan focus dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Bahwa tidak selalu lingkungan kerja di sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu memberikan rasa nyaman yang baik kepada para pegawai, hal ini diperoleh dari hasil angket yang sebarakan kepada para pegawai terkait

tentang temperature suhu ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,0 %, hal ini tentunya disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah kemampuan kantor untuk mengadakan AC baru, mekanisme pemeliharaan alat pendingin ruangan serta tata letak alat kerja yang dapat mempengaruhi sirkulasi udara di ruang kerja. Dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan agar memperhatikan tata letak alat kerja, pengaturan letak alat pendingin ruangan (AC) agar memiliki jangkauan yang lebih luas, melakukan pemeliharaan terhadap pendingin ruangan yang mengalami kendala/rusak, serta merencanakan pembelian pendingin ruangan yang baru.

Akan tetapi tidak seluruhnya lingkungan kerja yang disediakan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dengan baik, ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan persediaan pewangi ruangan dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 43,8 persen, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua ruangan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam disediakan pewangi ruangan yang cukup, hal ini disebabkan oleh karena stok pewangi ruangan yang terbatas, dalam hal ini pegawai diharapkan agar lebih mampu menggunakan pewangi ruangan yang ada dan pegawai bisa menggantinya dengan pewangi ruangan yang bersifat alami dan lebih menjaga kebersihan lingkungan.

Bahwa tidak selalu lingkungan kerja di sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu memberikan rasa aman yang baik kepada para pegawai, hal ini didapatkan melalui hasil angket kepada para pegawai terkait tentang satuan

keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 Orang atau sebesar 31,3 %. Hal ini dapat terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya mekanisme Standar Operasional Prosuder pengamanan didalam dan diluar ruangan kantor, Tingkat Pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh pegawai bagian pengamanan serta kelengkapan pendukung keamanan seperti CCTV dan Alat komunikasi. Dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRK Kota Subulussalam agar dapat melakukan usaha peningkatan Standar keamanan dilingkungan kantor, pemeliharaan kualitas CCTV dan alat komunikasi radio handly Talky (HT) serta melakukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai bagian Keamanan secara berkala.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi (Sinambela & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,418. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,003 < 0,05$, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,941, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($2,941 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, dimana pemimpin kantor kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Dimana dalam hal tercapainya tujuan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam pegawai selalu mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh

hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal orientasi tugas dan keseriusan tugas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang, atau sebesar 40,6%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan pegawai dapat selesai tepat waktu.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini diperoleh dari hasil angket yang disebarkan kepada para pegawai berkaitan tentang jawaban responden selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, hal ini disebabkan oleh kesibukan pimpinan yang menyebabkan berkurangnya arahan dan perhatian pimpinan terhadap para pegawai, sehingga diharapkan kepada pimpinan agar dapat meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan membangkitkan moral dan semangat para bawahannya agar dapat bersemangat dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Bahwa tidak seluruhnya pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam bekerja dengan seluruh kemampuan, hal ini diperoleh dari hasil angket yang disebarkan kepada para pegawai terkait jawaban responden tentang menggunakan menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6% yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kesibukan pimpinan sehingga mempengaruhi pengambilan solusi terhadap beberapa masalah pekerjaan yang disampaikan oleh para bawahan. Dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan

agar senantiasa meluangkan waktunya untuk mendengar serta mencari jalan keluar atas keluhan kesulitan pekerjaan yang dialami oleh para bawahannya.

Bahwa tidak seluruhnya pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dapat menggunakan waktu kerjanya dengan baik hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan pemanfaatan waktu dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase 40,6 %, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang mampu memanfaatkan waktu kerjanya dimana pegawai sering keluar kantor pada saat jam kerja berlangsung serta datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai, hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mengawasi pegawainya dengan cara pengawasan langsung dan pengawasan secara tidak langsung yang berupa pemasangan CCTV disetiap lingkungan kantor dan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat akan menimbulkan dorongan bagi pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya

karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017)(Prayogi & Nursidin, 2018)(Tufti & Arif, 2020)(Gultom, 2015)(Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020)(Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,294. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,035 < 0,05$, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,118, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($2,118 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu respon baik atas hasil kerja

pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya.

Dimana dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam pemimpin selalu memberikan perhatian kepada bawahannya hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal perhatian individu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase 31,1% , hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.

Akan tetapi tidak selalu pemimpin pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya dimana hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada pegawai terkait dengan kemampuan pemimpin dalam menciptakan kekaguman dimana 12 orang atau 37,5 % responden menjawab kurang setuju, hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang menunjukkan usaha untuk membangkitkan gairah dan Motivasi dari para bawahannya yang disebabkan oleh kesibukan pemimpin. Dalam hal ini disarankan kepada pimpinan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya untuk dapat memberikan usaha-usaha yang mampu meningkatkan kekaguman kepada bawahannya melalui usaha dengan tujuan untuk membangkitkan moral dan motivasi pegawai dengan cara menghargai seluruh pegawai dan lingkungan kerja, memperlakukan bawahan penuh dengan santun, senantiasa mendengarkan dan mencari solusi atas keluhan atau kesulitan pekerjaan bawahan, serta menghargai kerja keras pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Bahwa tidak selalu pemimpin pada Sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif, hal ini didasari pada hasil angket yang telah disebarakan kepada pegawai terkait pemimpin mampu menunjukkan usaha yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 34,4%, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang mampu dalam mendorong motivasi para bawahannya agar lebih inovatif, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang diemban pemimpin serta kesibukan pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dikantor sehingga menurunkan usaha untuk mendorong minat dan usaha para bawahannya untuk bekerja secara inovatif. Dalam hal ini diharapkan kepada pemimpin agar dapat melakukan usaha – usaha untuk mendorong dirinya dan para bawahannya untuk meningkatkan kualitas kerja melalui memberikan dorongan motivasi dan pengarahan untuk mendukung seluruh visi misi organisasi yang dipimpinya, mewujudkan nilai – nilai kepercayaan antara atasan dan bawahan, keterbukaan dan komunikasi yang jujur, sehingga seluruh ide – ide yang keluar dari para bawahan mendapat respon yang baik dari seluruh pemangku kebijakan.

Bahwa tidak selalu pemimpin Sekretraiat DPRK Kota Subulussalam memberikan perhatian pribadi kepada para bawahannya, hal ini didasari oleh hasil angket yang disebarakan kepada seluruh pegawai terkait pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi kepada para bawahannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 Orang atau 34,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dinilai kurang mampu memberikan perhatian pribadi kepada

para bawahannya yang berkaitan dengan tugas-tugas yang diberikan yang disebabkan oleh kesibukan pimpinan dalam menjalankan tupoksinya sehingga menimbulkan kesan berkurangnya perhatian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para bawahannya, dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan agar dapat meluangkan waktunya untuk melakukan usaha-usaha peningkatan pengawasan dan pengarahan terkait dengan masalah atau kendala yang dihadapi oleh para bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan sehingga diharapkan mampu menstimulus dorongan motivasi dari bawahan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target organisasi.

Bahwa tidak selalu pemimpin pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dapat menginspirasi bawahannya hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan stimulasi intelektual dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atau 31,3 % hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukannya untuk memperhatikan prestasi pegawai dan memberikan nilai lebih bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau

menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolega ataupun pimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,637. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,448, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($4,448 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, dimana dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman berupa tersedianya fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan maka pegawai akan lebih termotivasi menjalin kerja sama dengan rekan kerja guna tercapainya tujuan instansi. Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Dimana dalam melakukan pekerjaan pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam rata-rata merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti penerangan yang cukup baik dari cahaya lampu disetiap ruangan area tempat kerja pegawai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal penerangan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 43,8 %, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh kantor kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dalam hal penerangan ruangan kerja pegawai sudah baik, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Akan tetapi tidak selalu lingkungan kerja di sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu memberikan rasa nyaman yang baik kepada para pegawai, hal ini diperoleh dari hasil angket yang sebarakan kepada para pegawai terkait

tentang temperature suhu ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,0 %, hal ini tentunya disebabkan oleh berbagai factor diantaranya adalah kemampuan kantor untuk mengadakan AC baru, mekanisme pemeliharaan alat pendingin ruangan serta tata letak alat kerja yang dapat mempengaruhi sirkulasi udara di ruang kerja. Dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan agar memperhatikan tataletak alat kerja, pengaturan letak alat pendingin ruangan (AC) agar memiliki jangkauan yang lebih luas, melakukan pemeliharaan terhadap pendingin ruangan yang mengalami kendala/rusak, serta merencanakan pembelian pendingin ruangan yang baru.

Bahwa tidak seluruhnya lingkungan kerja yang disediakan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dengan baik, ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan persediaan pewangi ruangan dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 43,8 persen, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua ruangan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam disediakan pewangi ruangan yang cukup, hal ini disebabkan oleh karena stok pewangi ruangan yang terbatas, dalam hal ini pegawai diharapkan agar lebih mampu menggunakan pewangi ruangan yang ada dan pegawai bisa menggantinya dengan pewangi ruangan yang bersifat alami dan lebih menjaga kebersihan lingkungan.

Bahwa tidak selalu lingkungan kerja di sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu memberikan rasa aman yang baik kepada para pegawai, hal ini didapatkan melalui hasil angket kepada para pegawai terkait tentang satuan

keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 Orang atau sebesar 31,3 %. Hal ini dapat terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya mekanisme Standar Operasional Prosuder pengamanan didalam dan diluar ruangan kantor, Tingkat Pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh pegawai bagian pengamanan serta kelengkapan pendukung keamanan seperti CCTV dan Alat komunikasi. Dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRK Kota Subulussalam agar dapat melakukan usaha peningkatan Standar keamanan dilingkungan kantor, pemeliharaan kualitas CCTV dan alat komunikasi radio handly Talky (HT) serta melakukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai bagian Keamanan secara berkala.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja yang

dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,123. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,037 < 0,05$, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 2,419, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($2,419 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas sikap pimpinan sereta puas atas apa yang diterima pegawai sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Dimana dalam melakukan mengarahkan bawahannya pemimpin kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam pemimpin memiliki perhatian yang baik terhadap bawahan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam pemimpin selalu memperlakukan bawahannya dengan baik satu persatu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 31,3 %, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam memiliki perhatian terhadap keadaan serta kesulitan yang dialami oleh bawahannya terhadap setiap tugas yang diberikan oleh pemimpin, dengan perlakuan yang baik tanpa diskriminasi terhadap

seluruh pegawai tentu akan mendorong motivasi bawahan untuk menyelesaikan dengan pekerjaannya dengan baik dan tepat.

Akan tetapi tidak selamanya pemimpin kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu mengarahkan pegawai serta menciptakan kekaguman pada para bawahannya hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan kemampuan dan kebutuhan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau 37,5 %, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya sehingga pegawai banyak yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja pegawai akan menurun, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan memberikan perhatian khusus pada para pegawai agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diemban oleh bawahannya.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Pimpinan adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. Dan selanjutnya

hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan semakin puasnyanya karyawan terhadap hasil kerjanya maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018) dan (Jufrizen, 2017a) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rego, Supartha & Yasa, 2017), dan (Nasrudin, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,266. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,002 < 0,05$, dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,146, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($3.146 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai imediasi oleh motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan

kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam, dimana Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berupa tersedianya peralatan-peralatan kerja yang memadai serta fasilitas yang cukup dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dimana dalam melakukan pekerjaan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam rata-rata pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti penerangan yang cukup baik dari cahaya lampu maupun caya matahari diarea tempat kerja pegawai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal kebersihan tempat bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dalam hal kebersihan ruangan kerja pegawai sudah baik, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak selalu lingkungan kerja di sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu memberikan rasa nyaman yang baik kepada para pegawai, hal ini diperoleh dari hasil angket yang sebarikan kepada para pegawai terkait tentang temperature suhu ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh

mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25,0 %, hal ini tentunya disebabkan oleh berbagai factor diantaranya adalah kemampuan kantor untuk mengadakan AC baru, mekanisme pemeliharaan alat pendingin ruangan serta tata letak alat kerja yang dapat mempengaruhi sirkulasi udara di ruang kerja. Dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan agar memperhatikan tataletak alat kerja, pengaturan letak alat pendingin ruangan (AC) agar memiliki jangkauan yang lebih luas, melakukan pemeliharaan terhadap pendingin ruangan yang mengalami kendala/rusak, serta merencanakan pembelian pendingin ruangan yang baru guna mendorong terjaganya keinginan atau motivasi untuk selalu menyelesaikan pekerjaan secara baik dan tepat waktu.

Bahwa tidak seluruhnya lingkungan kerja yang disediakan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam dengan baik, ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan persediaan pewangi ruangan dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 43,8 persen, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua ruangan kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam disediakan pewangi ruangan yang cukup, hal ini disebabkan oleh karena stok pewangi ruangan yang terbatas, dalam hal ini pegawai diharapkan agar lebih mampu menggunakan pewangi ruangan yang ada dan pegawai bisa menggantinya dengan pewangi ruangan yang bersifat alami dan lebih menjaga kebersihan lingkungan guna menjaga motivasi pegawai untuk berlama lama bekerja dalam ruangnya masing- masing dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai pada umumnya serta kinerja organisasi pada khususnya.

Bahwa tidak selalu lingkungan kerja di sekretariat DPRK Kota Subulussalam mampu memberikan rasa aman yang baik kepada para pegawai, hal ini didapatkan melalui hasil angket kepada para pegawai terkait tentang satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 Orang atau sebesar 31,3 %. Hal ini dapat terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya mekanisme Standar Operasional Prosuder pengamanan didalam dan diluar ruangan kantor, Tingkat Pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh pegawai bagian pengamanan serta kelengkapan pendukung keamanan seperti CCTV dan Alat komunikasi. Dalam hal ini diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRK Kota Subulussalam agar dapat melakukan usaha peningkatan Standar keamanan dilingkungan kantor, pemeliharaan kualitas CCTV dan alat komunikasi radio handly Talky (HT) serta melakukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai bagian Keamanan secara berkala.

Bahwa terkait dengan hasil angket yang disebarkan terhadap pegawai perihal tempat kerja yang jauh dari suara bising mesin, mayoritas menjawab sangat kurang setuju sebanyak 12 orang atau 37,5 % , hal ini menunjukkan bahawa pegawai kurang nyaman dengan suasana bising mesin yang ditimbulkan oleh suara yang berasal dari mesin photo copy kertas, pengeras suara dari ruang rapat serta dari ruang sidang utama. Dalam hal ini diharapkan kepada pemimpin agar dapat mengatur tata letak mesin dan volume arah pengeras suara serta dilakukan pemasangan alat peredam suara pada ruangan kerja pegawai yang terpapar oleh suara bising tersebut.

Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*, sehingga pegawai termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi hal tersebut akan menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

6. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.
7. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung motivasi kerja mampu memediasi pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Pimpinan Sekretariat beserta Pegawai pada Sekretariat DPRK Kota Subulussalam pada penelitian ini antara lain:

1. Kepada Pimpinan Sekretaris DPRK Kota Subulussalam disarankan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukannya dapat mengarahkan pegawai untuk senantiasa berkembang dan inovatif dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bahwa untuk ruangan pegawai dimana temperature suhu ruangan belum maksimal memberikan kenyamanan kepada pegawai serta terdapat bau kurang sedap disarankan kepada pimpinan agar dapat menjadwalkan pemeliharaan mesin kerja secara berkala, pemakaian pewangi ruangan secara efektif dan efisien, serta ada inisiatif dari pegawai untuk menciptakan median pewangi ruangan alternatif yang bersifat alami serta lebih menjaga kebersihan lingkungan.
3. Bahwa terhadap pegawai kurang mampu mamfaatkan waktu kerjanya

secara maksimal serta kurangnya motivasi pegawai dalam mengeluarkan kemampuannya dalam proses pengerjaan tugas yang diembannya, hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan. Disarankan kepada Sekretariat DPRK Kota Subulussalam agar meningkatkan pengawasan terhadap pegawainya dengan cara pengawasan langsung dan pengawasan secara tidak langsung yang berupa pemasangan CCTV dan absen Elektronik disetiap lingkungan kantor dan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin.

4. Disarankan kepada Sekretaris DPRK Kota Subulussalam agar lebih memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukannya untuk memperhatikan prestasi pegawai, memberikan solusi atas kendala yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diemban, serta meningkatkan kualitas hubungan pimpinan dan bawahan terkait stimulasi instelekstual dan memberikan reward bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi.
5. Bahwa untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna menambah motivasi para pegawai dalam bekerja . Disarankan kepada pimpinan Sekretaris DPRK Kota Subulussalam agar melakukan usaha peningkatan standar operasional prosedur (SOP) pengamanan lingkungan kantor berupa pendidikan dan pelatihan bagi pegawai bidang pengamanan serta peningkatan sarana dan prasarana bidang pengamana seperti penambahan jumlah titik pemasangan CCTV dan Alat komunikasi.

6. Bahwa berkaitan dengan hasil penelitian dimana pemimpin kurang mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya sehingga pegawai banyak yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja pegawai akan menurun, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan sekretariat DPRK Kota Subulussalam. Disarankan kepada Sekretaris DPRK agar lebih memberikan perhatian kepada para pegawai agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya.
7. Bahwa berkaitan dengan hasil penelitian dimana ventilasi udara tempat bekerja serta AC yang tersedia kurang memadai, sering bermasalah yang menyebabkan suhu udara yang dari AC seringkali tidak dingin serta bocor, hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah kapasitas AC di ruangan dibanding dengan jumlah pengguna selain itu posisi AC yang kurang baik. Disarankan hendaknya pada masa yang akan datang apabila AC mengalami gangguan maka AC diperbaiki jika tidak bisa di perbaiki maka di ganti dengan yang baru serta menambahkan jumlah AC di ruangan dan mengatur posisi AC tersebut dengan baik.
8. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methodh Fourthg Editon*. Oxford Univervy Press.
- Dessker, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Dharma, A. (2004). *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se Kecamatan Sukawati Gianayar. *E-Jurnal Udayana*, 7(1), 1107–1134.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

- JJufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lazer, & Wikstrom. (2010). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Sage Publication Inc.
- Orabi, & Tareq, G. A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 89–102.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–17.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Asmiadimemohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprk Kota Subulussalam”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3

Usia : <30Tahun 30-39 tahun
 40-50 Tahun >50 tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	Kuantitas					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	Dapat Tidaknya Diandalkan					
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					
	Sikap					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai					

Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Karisma						
1	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya					
2	Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya					
Inspirasional						
3	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya					
4	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja					
Stimulasi Intelektual						
5	Pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif					
6	Pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan					
Perhatian Individu						
7	Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya					
8	Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan atau cahaya ditempat						
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sayasudah baik dan memadai					
2	Penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan					
Sirkulasi udara ditempat kerja						
3	Pentilasi udara ditempat kerjasayasudah cukup baik.					
4	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
Kebisingan di tempatkerja						
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
6	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
Bau tidak sedap di tempat kerja						
7	Tempat kerja saya selalu bersih					
8	Tempat kerja saya dilengkapi dengan pewangi ruangan					
Keamanan ditempat kerja						
9	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
10	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

Motivasi (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja keras						
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan focus dalam mengerjakan tugas					
2	Saya mampu bekerja mandiri					
Orientasi masa depan						
3	Saya mendapatkan jaminan Kesehatan					
4	Saya mendapatkan jaminan hari tua					
Tingkat cita-cita yang tinggi						
5	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
6	Saya mampu menggunakan potensi diri					
Orientasi tugas dan keseriusan tugas						
7	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik					
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh					
Usaha untuk maju						
9	Saya berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju					
10	Saya menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik					
Ketekunan						
11	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
12	Saya sangat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					
Pemanfaatan waktu						
13	Saya menggunakan waktu jam kerja saya untuk melakukan pekerjaan saya					
14	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan baik					