

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR BADAN
PENGELOLA PENDAPATAN
DAERAH (BAPPENDA)
KAB. ASAHAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada program studi manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

N a m a : INTAN RAHAYU

N P M : 1805160457

Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 02 Desember 2022, Pukul 12.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **INTAN RAHAYU**
N P M : **1805160457**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA) KAB. ASAHAN**

Dinyatakan : **(A-)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. MUFRIZEN, SE., M.Si.)

Penguji II

(EFRI KURNIA, SE., M.Si.)

Pembimbing

(ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec.)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : INTAN RAHAYU
N.P.M : 1805160457
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA) KAB. ASAHAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Intan Rahayu
NPM : 1805160457
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. ASAHAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Tambahkan pendapat ahli (teori) pendukung dalam pembahasan penelitian	26/10-22	li
Bab 5	Kempulan dan saran sebaiknya dengan hasil penelitian	31/10-22	li
Daftar Pustaka	Sebaiknya dengan mandeley style	2/11-22	li
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang skripsi	04/10-22	li

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Oktober 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Intan Rahayu
NPM : 1805160457
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2022
Pembuat Pernyataan


INTAN RAHAYU

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH (BAPPENDA) KAB. ASAHAN

Intan Rahayu

Intanrahayu2800@gmail.com

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) KAB. ASAHAN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran angket kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampel jenuh*, dengan jumlah objek jumlah sampel 72 responden. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t serta uji koefisien determinasi (R^2). Software yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATE, LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE AT REGIONAL INCOME MANAGEMENT AGENCY OFFICES (BAPPENDA) NORTH SUMATRA

Intan Rahayu

Intanrahayu2800@gmail.com

*This research is a research conducted to determine the effect of work motivation, leadership and work environment on employee performance at BAPPENDA KAB. ASAHAN. This study uses a quantitative approach with primary data sources obtained from the distribution of questionnaires. The sampling technique in this study is using the saturated sample technique, with a total sample of 72 respondents. The analysis carried out in this study includes descriptive statistical analysis, data quality test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis and hypothesis testing with *t* test and coefficient of determination test (R^2).). The software used to conduct this research is SPSS version 22. Based on the research results, it can be concluded that motivation affects employee performance, leadership affects employee performance, work environment affects employee performance and work discipline, leadership and work environment simultaneously affect employee performance.*

Keywords: Motivation, Leadership, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan”** dengan baik dan penuh dengan sukacita. Penyusunan proposal ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar proposal ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka proposal ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Yandi Noviar dan Ibunda tercinta Syamsinar Silalahi yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Ibu Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan skripsi.

10. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan November 2022

Penulis

Intan Rahayu

NPM. 1805160457

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karywan.....	10
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Motivasi	12
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	12
2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Motivasi	13
2.1.2.3. Indikator Motivasi	14
2.1.3. Kepemimpinan	15
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.3.2. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	16
2.1.3.3. Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan	20
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.4.2. Manfaat Lingkungan Kerja	24
2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.3 Hipotesis.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional.....	32
1. Variabel Terikat (Dependent Variable).....	32
2. Variabel Bebas (Independent Variable).....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Jenis Data	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	38

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Deskripsi data.....	43
4.1.2. Uji Asumsi Klasik.....	45
4.1.3. Analisis data.....	45
4.2. Pembahasan	54
BAB 5. PENUTUP.....	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
5.3. Keterbatasan Penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rasio Efisiensi Belanja BAPPENDA Kab. Asahan	4
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 3.2. Waktu Penelitian	36
Tabel 3.3. Skala Likert	38
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2. Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.3. Responden berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5. Coefficient	51
Tabel 4.6. Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.7. Uji t	54
Tabel 4.8. Uji F	56
Tabel 4.9. Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1. Normalitas	50
Gambar 4.2. Scatterplot	52
Gambar 4.3. Pengujian Hipotesis I	55
Gambar 4.4. Pengujian Hipotesis II	55
Gambar 4.5. Pengujian Hipotesis III	56
Gambar 4.6. Pengujian Hipotesis IV	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan atau instansi dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa maupun instansi pemerintahan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya.

Kinerja pemerintah didefenisikan sebagai hasil dari kegiatan dan program pemerintah yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan

perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja Karyawan juga dipengaruhi beberapa hal diantaranya motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017 ; 117) Kinerja Karyawan adalah ukuran penilaian dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi dapat berupa apresiasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang didapatkannya, seseorang membutuhkan pengakuan dan apresiasi dalam bekerja, sehingga mereka mengetahui bahwa pekerjaan mereka ada yang melakukan penilaian. Disaat pegawai mendapatkan motivasi dari berbagai arah maka kemungkinan akan menambah semangatnya dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah kepemimpinan, kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi

lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Pemimpin harus mampu mengelola pola pikir para bawahannya yang berfungsi sebagai simbol kesatuan moral sebagai sebuah usaha mengekspresikan etika kerja dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Pemimpin dalam kondisi yang serba dinamis saat ini harus mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien, mampu menentukan tujuan, memfokuskan tujuan-tujuan organisasi, membina komunikasi antar pribadi dan pengikutnya, serta menetapkan arah yang tepat apabila terjadi kegagalan dan kemunduran organisasi. Sampai saat ini kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi produktivitas individu maupun organisasi, oleh karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama dimana tujuan organisasi dapat digerakan dan dicapai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan merupakan salah satu badan yang berada dibawah Pemerintah daerah asahan, Bappenda memiliki karyawan tetap yaitu sebanyak 72 karyawan, dan beralamat di

JL. Plamboyan No. 02, Mekar Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kab. Asahan. Bappenda melakukan perencanaan pembangunan pada wilayah dan daerah kerjanya. Tugas Bappenda adalah membangun daerah berdasarkan penelitian bidang pembangunan dan kemasyarakatan, penyusunan pola dasar daerah, penyusunan program pembangunan tahunan, hingga perancangan anggaran pembangunan. Terkait tugas dan fungsi tersebut, maka Bappenda juga memiliki peran wewenang persuratan dan perizinan pembangunan perumahan dan pertokoan bagi developer, salah satu surat tersebut adalah Izin Prinsip untuk perizinan membangun bangunan baik rumah dan property lain dan surat Keterangan Rencana Umum Tata Ruang (RUTR).

Adapun salah satu ukuran kinerja dari Badan Pengelola Pendapatan Daerah (Bappenda) Kab. Asahan adalah dengan melihat rasio efisiensi belanja daerah, hal tersebut dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1.

Rasio Efisiensi Belanja BAPPENDA KAB. ASAHAN Tahun 2018-2021

Tahun	Anggaran	Realisasi	Efisiensi
2019	28.248.164.495	25.423.923.159	90,00
2020	28.053.885.700	24.674.341.241	87,95
2021	27.132.037.700	25.105.229.859	92,53

Sumber : Bappenda (2022)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Pada tahun 2020 tingkat efisiensi menurun jika dilihat dari angka persentase di tahun sebelumnya. Penggunaan anggaran berada pada persentase 87,95% dengan penggunaan sekitar Rp 24.674.341.241, dari total anggaran yang ada. Penurunan ini dapat dimaknai lebih baik karena berdasarkan kriteria yang ada maka penggunaan anggaran pada tahun ini dapat dikatakan cukup efisien dari tahun sebelumnya. Artinya di tahun

2020 BAPPENDA masih belum mampu melakukan penghematan belanja secara efisien dibandingkan tahun sebelumnya.

Penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para karyawan dan mendapatkan temuan bahwa tidak adanya semangat dan gairah bekerja karyawan akibat tidak adanya apresiasi di saat karyawan telah selesai melaksanakan pekerjaan. Adapun fenomena terkait kepemimpinan yaitu dalam pelaksanaan kerja sehari – hari masih ditemukan sosok pemimpin yang belum mampu memberikan komunikasi kepada para bawahan dengan baik, seperti memberikan arahan dengan keadaan emosional, memberikan instruksi yang kurang jelas dan memberikan waktu yang mendesak kepada karyawan untuk mencapai target. Fenomena terkait dengan lingkungan kerja yaitu ditemukan adanya kelompok-kelompok yang melakukan diskusi dengan pembahasan masalah pribadi karyawan, sirkulasi udara yang kurang baik dan ruangan dengan pencahayaan yang kurang baik.

Berdasarkan temuan yang diutarakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa masalah terkait fenomena dan uraian di atas adalah :

1. Kurangnya motivasi dari perusahaan terhadap karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik
2. Adanya perilaku kepemimpinan yang kurang baik terhadap karyawan

3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi beberapa karyawan

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah penelitian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan hanya menggunakan variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

1.3.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor BAPPENDA Kab.Asahan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor BAPPENDA Kab. Asahan?
4. Apakah Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor BAPPENDA Kab.Asahan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor BAPPENDA Kab. Asahan

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor BAPPENDA Kab. Asahan
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BAPPENDA Kab. Asahan
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BAPPENDA Kab. Asahan

1.4.2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penulisan ilmiah ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan dan teori atas pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan.

2) Manfaat Praktis

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi suatu bahan pustaka, referensi,serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian dengan judul atau objek yang sama.

3) Manfaat bagi perusahaan yang diteliti

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi pedoman atau sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan agar dapat dijadikan masukan dan dasar dalam pengambilan keputusan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh (Nawawi, 2006 ; 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”.

Definisi lain mengenai kinerja menurut (Nawawi, 2006 ; 63) adalah :

“Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh (Dina Nurhayati, 2021 ; 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut (Hasibuan, 2019 ; 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut (Prawirosentono, 2008 ; 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam 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.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.1.1.2. Sistem Penilaian Kinerja

Menurut (Notoatmojo, 2003 ; 64) Manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain :

1). Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik maneger maupun karyawan memperoleh umpan balik , dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2). Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3). Kebutuhan-kebutuhan latihan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4). Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para maneger untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

5). Keputusan-keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

6). Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Dapat pula digunakan untuk menilai desain kerja, artinya dapat membantu mendiagnosis kesalahan – kesalahan desai kerja.

7). Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2018) adalah :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu

berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus

2. Motivasi

Dalam upaya menggerakkan karyawan agar kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan atau organisasi harus memahami apa yang diinginkan oleh karyawan termasuk memotivasi para karyawannya tujuannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2017 ; 260) :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan Sikap bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu

melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya, (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2002 ; 321).

Definisi lain menurut Whittaker yang dikutip (Sudarsono, 2001 ; 61) mendefinisikan sebagai berikut :

“ Motivation is broad term used in psychology to cover those internal conditions or states that activate or energize the organism and that lead to goal directed behavior ”.

Dari definisi menurut Whittaker dapat dipandang bahwa motivasi sebagai istilah yang sifatnya luas, yang digunakan dalam psikologi, yang meliputi kondisi-kondisi atau keadaan internal yang mengaktifkan atau memberi kekuatan kepada organisme, dan mengarahkan tingkah laku organisme mencapai tujuan.

(Siagian, 2018 ; 102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat ditimbulkan kondisi lingkungan seperti lingkungan tempat bekerja.

Dalam hal ini meliputi kebijakan kebijakan, standart kerja, program kerja, sarana prasarana. Faktor internal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi antara lain pembawaan, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan, harapan masa depan. Faktor internal dapat menimbulkan berbagai karakteristik pada individu seperti kemampuan kerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kelompok, prestasi atau produktivitas kerja.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian tentang teori motivasi di atas, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen pada penelitian ini adalah teori motivasi menurut (Mc.Clelland, 2012) korelasinya dengan motivasi karyawan adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja tempat ia bekerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017 ; 111) meliputi :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/ sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Suyuti, 2009 ; 7) kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Menurut (Ruky, 2002 ; 109), “kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.”

(Kartono, 2011 ; 50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.”

Menurut (Gitosudarmo dan Mulyono, 2001 ; 216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi.”

Menurut Fiedler (Dalam Yuli, 2005 ; 166) “pemimpin merupakan seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama. Fiedler memisahkan orang lain dalam kelompok, dimana ada orang yang memberi tugas (pemimpin) dan orang lain yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk dijadikan pemimpin adalah seorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status dan lain-lain.”

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwasannya kepemimpinan merupakan sebuah sikap dan upaya yang dilakukan oleh seseorang

pemimpin dalam mengkoordinasikan kegiatan kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2018 ; 167) terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yakni:

1) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan

diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari

hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

2.1.3.3. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Tjiptono, 2006 ; 161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakantindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Menurut (Nawawi, 2006 ; 15). Beberapa Gaya Kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

Menurut (Siagian, 2018 ; 12) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya dikategorikan menjadi 5 (lima) tipe yakni :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik.

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasa atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut : Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan.

3) Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*.

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelegasikan tugas-tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratik.

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Menurut (Kismono, 2001 ; 220) gaya kepemimpinan terbagi atas 3 (tiga) yakni:

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Pemimpin memusatkan kekuasaan dan keputusan-keputusan pada di pemimpin sendiri. Pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri.

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Pemimpin mendelegasikan wewenangnya secara luas. Pembuatan pengambilan keputusan selalu dirundingkan dengan para bawahan, sehingga pemimpin dan bawahan bekerja dalam satu tim.

c) Gaya Kepemimpinan Bebas.

Pemimpin hanya berpartisipasi minimum, para bawahannya menentukan sendiri tujuan yang akan di capai dan menyelesaikan sendiri masalahnya.

2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Yuli, 2005 ; 171) indikator-indikator kepemimpinan, yakni:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu

komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan 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, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2014 ; 118).

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan.

Menurut (Nitisemito, 2002 ; 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus nyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan keadaan dan kondisi lingkungan sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2.1.4.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut (Prawirosentono, 2008 ; 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya

meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayati, 2001 ; 21) , diantaranya adalah

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan 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 lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

2. Sirkulasi Udara di Tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

5. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

6. Aroma/Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk

menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja terhadap perasaan

7. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Robbin dalam Wirda dan Azra, 2017 ; 27) secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang tak terpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini manusia melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan dan ketegangan akan menurun. Upaya manusia untuk mengurangi ketegangan tadi tidak selalu berhasil. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang akan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku misalnya frustrasi. Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Astuti & Lesmana, 2019), (Bismala, 2021), (Astuti, Akbar, & Hasibuan, 2021), (Rizal & Radiman, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2017), (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan gaya dan sikap seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan dan menjadi sosok yang menjadi panutan karyawan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan, ketika seorang karyawan mendapatkan pengarahan yang benar dari pemimpin karyawan akan merasa puas dan akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Kamal, 2017), (Tirtayasa, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Astuti & Prayogi, 2018), (Kurnia & Daulay, 2021), (Tirtayasa, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

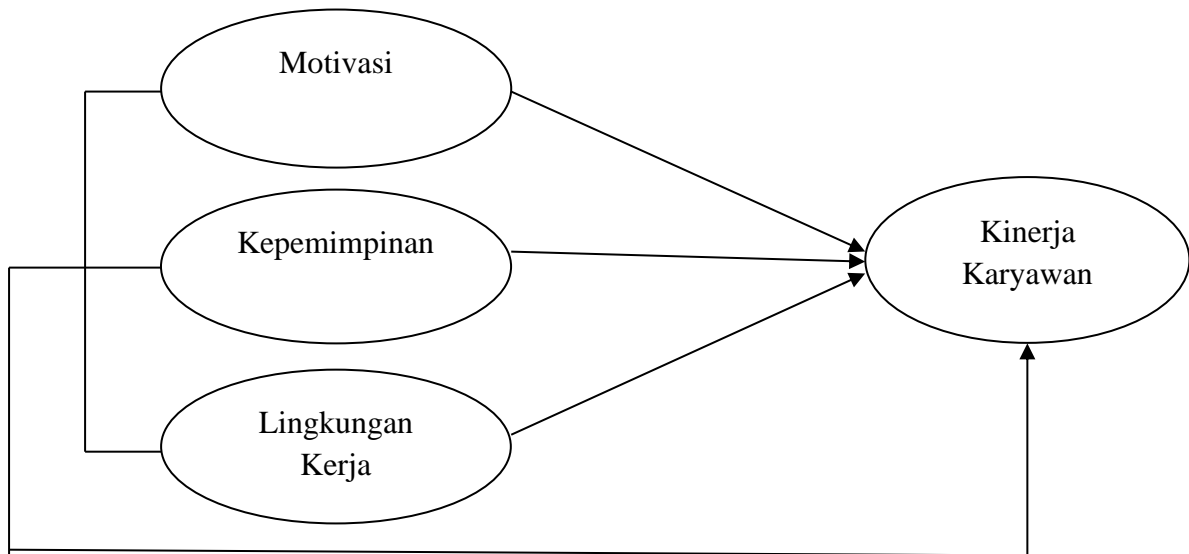
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Swastha dan Sukotjo, 2004 ; 26-27) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Saripuddin, 2015), (Bahagia et al., 2018), (Iskandar & Yusnandar, 2021),

(Handayani & Daulay, 2021), (Julita & Arianty, 2018) dan (Astuti & Iverizkinawati, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian teori di atas adapun kerangka konseptual dari penulisan ini adalah :



Gambar 2
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis Penelitian

Menurut teori-teori di atas dan juga kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik Hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Ada pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2018 ; 11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Sumber: (Robbins, 2006)
Motivasi (X₁)	Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan

	<p>manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu <p>Sumber: (Mangkunegara, 2017)</p>
<p>Kepemimpinan (X₂)</p>	<p>Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Watak dan kepribadian yang terpuji 2. Keinginan melayani bawahan 3. Memahami kondisi lingkungan 4. Intelegensi yang tinggi 5. Berorientasi ke depan 6. Sikap terbuka dan lugas <p>Sumber: (Yuli 2005 ; 171)</p>

Lingkungan Kerja (X₃)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi 5. Tata warna Sumber: (Sedarmayati, 2001)
---	---	--

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan, yang beralamat di Jalan Plamboyan No. 02, Mekar Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kab Asahan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini Direncanakan dari bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022. Berikut data rincian rencana waktu penelitian.

Tabel 3.2
Rincian Rencana Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Penyusunan Proposal			■	■																
Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal												■								
Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																			■	

3.4. Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018 ; 57), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap yaitu sebanyak 72 karyawan Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan pada bagian MSDM.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Sampel Jenuh , yaitu menentukan sampling dengan berdasarkan jumlah

populasi, artinya seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 72 orang karyawan pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan pada bagian MSDM.

3.5. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (Wawancara)

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

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data prestasi karyawan dan data sikap karyawan.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila

jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2018 ; 199).

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* , maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018 ; 132).

Tingkat skala *Likert* dengan bentuk *checklist* , dimana setiap pernyataan mempunyai lima (5) opsi sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

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

a. Uji Validitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti

instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumusan Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2018 ; 248)

Dimana

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya

X = Jumlah butir pertanyaan

Y = skor total pertanyaan

N = Jumlah sampel

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- a) Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 , maka butir instrumen tersebut valid
- b) Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk mrnguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r^2 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Ghozali, 2016 ; 47)

Dimana :

$$r^2 = \text{Reliabilitas Instrumen}$$

$$k^2 = \text{Banyaknya butir pertanyaan}$$

$$\sum \sigma_b^2 = \text{Jumlah varians butir}$$

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- a) Jika nilai Koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien realibilitas yakni $< 0,6$ maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

3.7. Teknik Analisis Data

Tekhnik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda. Adapun alat uji statistik yang digunakan dengan menggunakan program SPSS IBM 21, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Pengujian normalitas dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi

kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2016 ; 48) :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. (Ghozali, 2016 ; 48) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Suatu variabel tidak terkena multikolinearitas, jika nilai *variance inflantion faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 5 ($VIF < 5$) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$) merupakan Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) di antara beberapa/semua variabel independen dari model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2016 ; 49) :

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

2. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi linier berganda, untuk mengetahui hubungan positif maupun negatif dari variabel, maka peneliti menggunakan regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b(X) + e$$

$$Y = a + b(X_1 + X_2 + X_3) + e$$

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

(Sugiyono, 2018 ; 211)

Dimana :

Y = Nilai variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Nilai variabel Motivasi

X₂ = Nilai variabel Kepemimpinan

X₃ = Nilai variabel Lingkungan Kerja

a. Uji t

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono 2018 ; 366)

Dimana:

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

dengan taraf signifikan 5% uji dua buah pihak dan $dk = n-2$

Dengan Kriteria:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y

b. Uji F

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018 ; 257)

Dimana:

- F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel bebas
 n = Sampel

Kriteria pengujian Hipotesis:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil.

Menurut (Sugiyono, 2018 ; 253), koefisien determinasi dicari dengan mengkuadratkan nilai r, dengan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2018 ; 253)

Dimana : D = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi *Product Moment*

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

a. Demografi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 72 orang responden melalui penyebaran angket, penulis melakukan penelitian berdasarkan jenis kelamin dan usia dari responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan karyawan atau pegawai di Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kab. Asahan . Adapun demografi responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	49	80,3%,
2	Perempuan	23	19,7%
Jumlah		72	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 80,3% atau sebanyak 49 orang, sedangkan perempuan sebesar 19,7% atau sebanyak 23 orang.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<31 Tahun	28	36,2%
2	31-40 Tahun	13	12,1%
3	41-50 Tahun	25	41,4%
4	>50 Tahun	6	10,3%
Jumlah		72	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya usia responden yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia <31 tahun sebanyak 28 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang dan usia >50 tahun sebanyak 6 orang.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	14	20,7%
2	S1	44	55,2%
3	S2	13	22,4%
4	Lainnya	1	1,7%
Jumlah		72	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya pendidikan terakhir responden yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 44 orang, S2 sebanyak 13 orang, lainnya sebanyak 1 orang dan SMA/SMK sebanyak 14 orang.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	1- 5 Tahun	8	10,3%
2	6-10 Tahun	47	69,0%
3	10-15 Tahun	6	5,2%
4	>15 tahun	11	15,5%
Jumlah		72	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja responden yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 47 orang, >15 tahun sebanyak 11 orang, 1-5 tahun sebanyak 8 orang dan 10-15 tahun sebanyak 6 orang.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

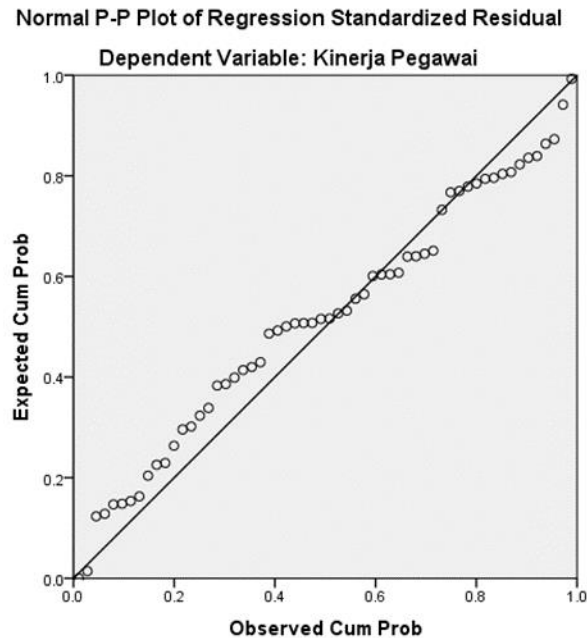
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada model regresi linear berganda merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- 1) Normalitas
 - 2) Multikolinieritas
 - 3) Heteroskedastisitas
- 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1

Normalitas

Sumber : Data diolah (2022)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIf*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.5
Coefficient

Coefficientsa

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1					
Motivasi	.800	.465	.291	.338	2.956
Kepemimpinan	.364	-.125	-.070	.722	1.385
Lingkungan Kerja	.778	.384	.231	.310	3.229

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

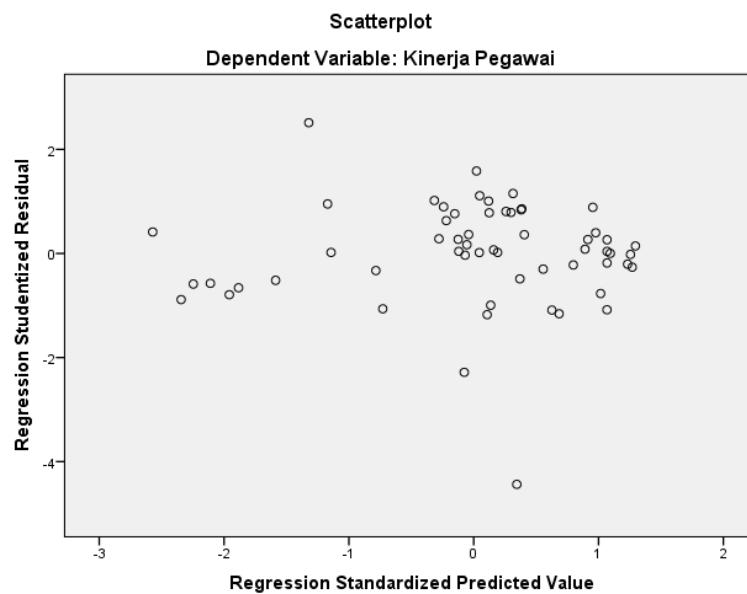
Sumber : Data diolah (2022)

Ketiga variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 4, sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen penelitian ini.

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2

Scatterplot

Sumber : Data diolah (2022)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.1.3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang

telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

4.1.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Tabel 4.6

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.253	6.754		.186	.853
Motivasi	.784	.203	.500	3.860	.000
Kepemimpinan	.172	.186	-.082	4.923	.000
Lingkungan Kerja	.595	.195	.414	3.057	.003

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 1,253 + 0,784X_1 + 0,172X_2 + 0,595X_3 + e$$

- 1) Konstanta mempunyai nilai regresi negatif, artinya jika variabel Motivasi, kepemimpinan dan Lingkungan kerja dianggap nol, maka hubungannya searah terhadap Kinerja Karyawan .
- 2) Motivasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan.
- 3) Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan
- 4) Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja , maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan.

4.1.3.2. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis terdiri dari pengujian secara parsial (Uji t) dan pengujian secara parsial (Uji F), adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1) Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel = 1,69 (lihat tabel t untuk N=58).

Tabel 4.7

Uji t

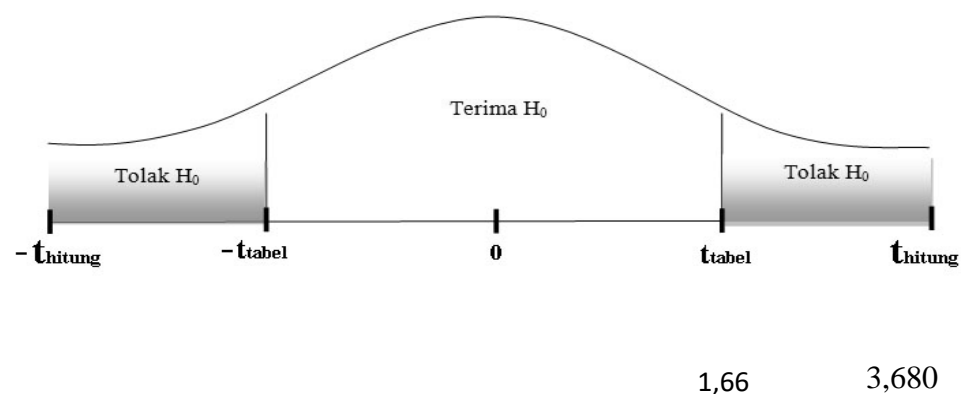
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.253	6.754		.186	.853
Motivasi	.784	.203	.500	3.860	.000
Kepemimpinan	.172	.186	-.082	4.923	.000
Lingkungan Kerja	.595	.195	.414	3.057	.003

Sumber : Data diolah (2022)

a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,680 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti Hipotesis 1 diterima.

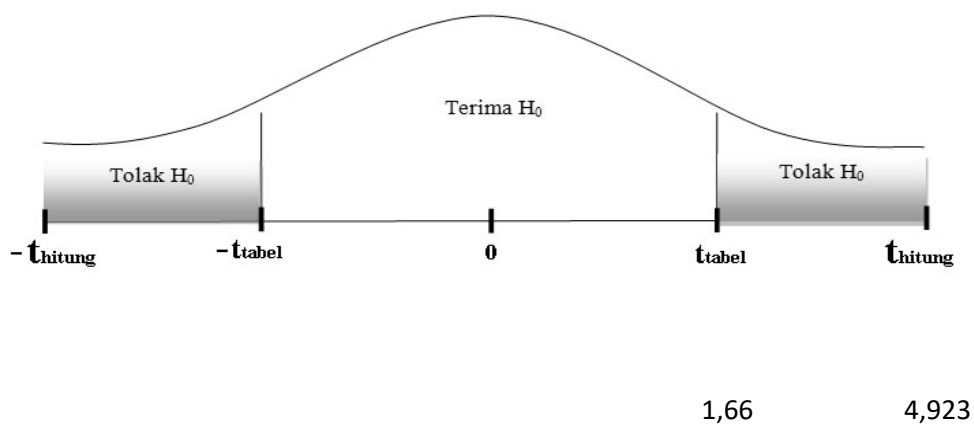


Gambar 4.3

Pengujian Hipotesis I

b) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 4,923 > t \text{ tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

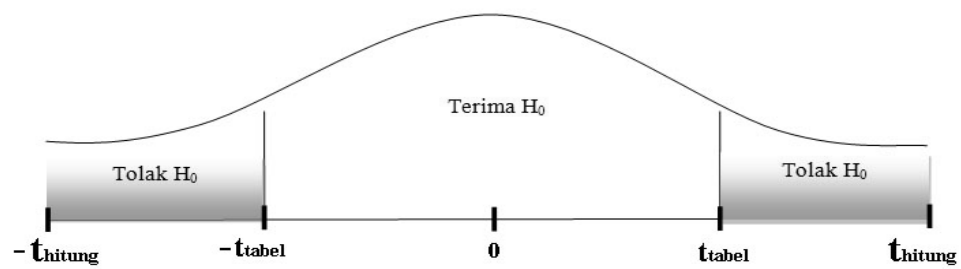


Gambar 4.4

Pengujian Hipotesis II

c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t = 3,057 > t \text{ tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.



1,66 3,057

Gambar 4.5

Pengujian Hipotesis III

2) Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

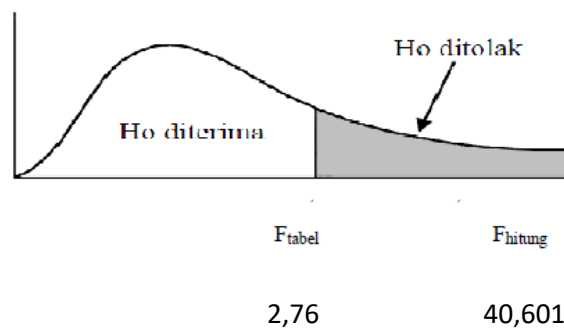
Tabel 4.8

Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2590.971	3	863.657	40.601	.000 ^b
Residual	1148.684	54	21.272		
Total	3739.655	57			

Sumber : Data diolah (2022)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 40,601 >$ dari $F_{tabel} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 58$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai , maka keputusannya Hipotesis 4 diterima.



Gambar 4.6

Pengujian Hipotesis IV

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4.9

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.832 ^a	.693	.676	4.61215	.693	40.601	3

Sumber : Data diolah (2022)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,693, hal ini berarti Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 69,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 30,7% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Robbin dalam Wirda dan Azra, 2017 ; 27) secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang tak terpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini manusia melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan dan ketegangan akan menurun. Upaya manusia untuk mengurangi ketegangan tadi tidak selalu berhasil. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang akan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku misalnya frustrasi.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. (Rivai, 2011 ; 838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,680 > t_{tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti Hipotesis 1 diterima. Kreitner dalam Wibowo (2014 ; 330) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat di lihat dari masalah kinerja terantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agung, 2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kendali kuat dari pemimpin dalam menegakkan Motivasi pada pegawai berdasarkan ketentuan yang telah ada pada perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan kantor.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang baik pasti bisa menolong karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karna dengan Gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tertentu untuk karyawan nya. Perihal ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Menurut (Miftah, 2010) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

(Kasmir, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 4,923 > t \text{ tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar

=0,000 < 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Sebagaimana di simpulkan oleh (Wahjosimidjo dalam Utami, 2009 ; 8) kepemimpinan transformasional mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung kepada kewibawaan dan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai.

Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Arianty, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani &Tirtayasa, 2019), dan (Gultom & Arif, 2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja sendiri menyangkut pada tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi dan sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas perusahaan. Lingkungan kerja sendiri melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan juga pikiran para karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental maupun lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkat kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan

menghilangkan semua penyebab kecemasan dan kekhawatiran. Maka dari itu jika lingkungan kerja menyenangkan, kelelahan dan kebosanan diminimalkan dan kinerja dapat menjadi maksimal.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini termasuk keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2004). Pada dasarnya lingkungan kerja tidak terbatas hanya terhadap sarana dan prasarana saja namun juga terhadap hubungan dengan kerja baik terhadap atasan maupun terhadap bawahan. 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 karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Dari hasil penelitian, kondisi atau keadaan lingkungan kerja pada perusahaan masih kurang mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $t = 3,057 > t \text{ tabel} = 1,66$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti Hipotesis 3 diterima

Hasil penelitian (Arianto dan Kurniawan, 2020), (Heruwanto, Septian dan Kurniawan, 2018), (Nuraldy, 2020), (Turnomo, 2018), (Masitoh, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Hal tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar diperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.

4.2.4. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif sangat penting, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi langsung kepada karyawan yang nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disamping kepemimpinan, Motivasi yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya Motivasi karyawan yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan memberikan peningkatan kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 40,601 >$ dari $F_{tabel} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 58$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja karyawan , maka keputusannya Hipotesis 4 diterima.

Hasil penlitian ini sejalan dengan penelitian (Widya Riasti, 2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan terbukti secara empiris kepemimpinan dan Motivasi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan
2. Dari hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan
3. Dari hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan
4. Dari hasil pengujian secara simultan didapatkan hasil bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan variabel Motivasi, pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan seharusnya dapat meningkatkan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi agar dapat meningkatkan Motivasi pegawai.
2. Berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan seharusnya dapat meningkatkan sikap dan karakteristik atasan yang lebih baik , karena hal ini menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja, pada Kantor BAPPENDA Kab. Asahan seharusnya dapat meningkatkan kenyamanan kantor serta keamanan dalam bekerja , karena hal ini menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya lebih memperbanyak responden dan memperluas area survey tidak hanya pada satu wilayah saja, sehingga hasil penelitian dapat di generalisasi, kemudian menambah variabel independen atau variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen selain variabel Disiplin, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan lain sebagainya.

5.3.Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini masih menggunakan tiga variabel saja yaitu Disiplin, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai masih sangat banyak
2. Proses penyebaran angket atau kuesioner masih menggunakan teknik manual sehingga perlu dilakukan dengan *google form* untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, pp. 8–13).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, pp. 100–105).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bismala, L. (2021). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 174–187).
- Dessler, Gary. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Bandung : Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 1, 1–10.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academics Publishing Service).
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, pp. 547–551).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, pp. 99–110).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, pp. 844–859).
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. Universitas Asahan.
- Kamal, M. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajawaliGrafindo Persada.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan

- Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, pp. 301–306).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, pp. 677–689).
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFU UGM.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12.). Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Suyuti dan A. S. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan* (Cetakan Pe.). Bandung.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Tjiptono, F. (2006). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.